

**PENINGKATAN *EMPLOYEE PRODUCTIVITY* MELALUI *GREEN*
WORKPLACE ENVIRONMENT DAN *EMPLOYEE WELLBEING*
DI KANTOR PERWAKILAN BANK INDONESIA SOLO**

TESIS



Oleh :

**Alvin Sahestian
NIM.20402300173**

**MAGISTER MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG SEMARANG**

2025

HALAMAN PERSETUJUAN

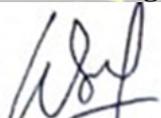
**PENINGKATAN *EMPLOYEE PRODUCTIVITY* MELALUI *GREEN WORKPLACE*
ENVIRONMENT DAN *EMPLOYEE WELLBEING*
DI KANTOR PERWAKILAN BANK INDONESIA SOLO**

Disusun Oleh :
Alvin Sahestian
NIM.20402300173

Telah dipertahankan di depan penguji
Pada tanggal 30 April 2025

Susunan Dewan Penguji

Pembimbing



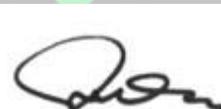
Dr. Sri Wahyuni Ratnasari, S.E., M.Bus
NIK.210498040

Penguji I



Prof. Olivia Fachrunnisa, S.E., M.Si, Ph.D
NIK.210499044.

Penguji II



Prof. Dr. Ken Sudarti, S.E, M.Si
NIK.210491023

Tesis ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
Untuk memperoleh Gelar Magister Manajemen
Tanggal, 30 April 2025

Ketua Program Pascasarjana



Prof. Dr. Ibnu Khajar, S.E, M.Si
NIK.210491028

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : **Alvin Sahestian**
NIM : 20402300173
Program Studi : Magister Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Universitas : Universitas Islam Sultan Agung

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa tesis yang berjudul “Peningkatan *Employee Productivity* melalui *Green Workplace Environment* dan *Employee Wellbeing* di Kantor Perwakilan Bank Indonesia Solo” merupakan hasil karya peneliti sendiri dan tidak ada unsur plagiarisme dengan cara tidak sesuai etika atau tradisi keilmuan. Peneliti siap menerima sanksi apabila dikemudian hari ditemukan pelanggaran etika akademik dalam laporan penelitian ini.

Semarang, 30 April 2025

Pembimbing

Saya yang menyatakan,



Dr. Sri Wahyuni Ratnasari, S.E., M.Bus(HRM)
NIK.210498040



Alvin Sahestian
NIM.20402300173

LEMBAR PERNYATAAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Alvin Sahestian

NIM : 20402300173

Program Studi : Magister Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Universitas : Universitas Islam Sultan Agung

Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa Tesis dengan judul:

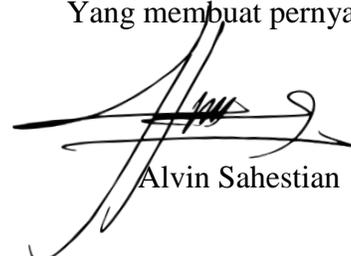
PENINGKATAN *EMPLOYEE PRODUCTIVITY* MELALUI *GREEN WORKPLACE ENVIRONMENT* DAN *EMPLOYEE WELLBEING* DI KANTOR PERWAKILAN BANK INDONESIA SOLO

Menyetujui menjadi hak milik Universitas Sultan Agung serta memberikan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif untuk disimpan, dialihmediakan, dikelola dalam pangkalan data, dan dipublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemilik Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta/Plagiarism dalam karya ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang, 30 April 2025

Yang membuat pernyataan,



Alvin Sahestian

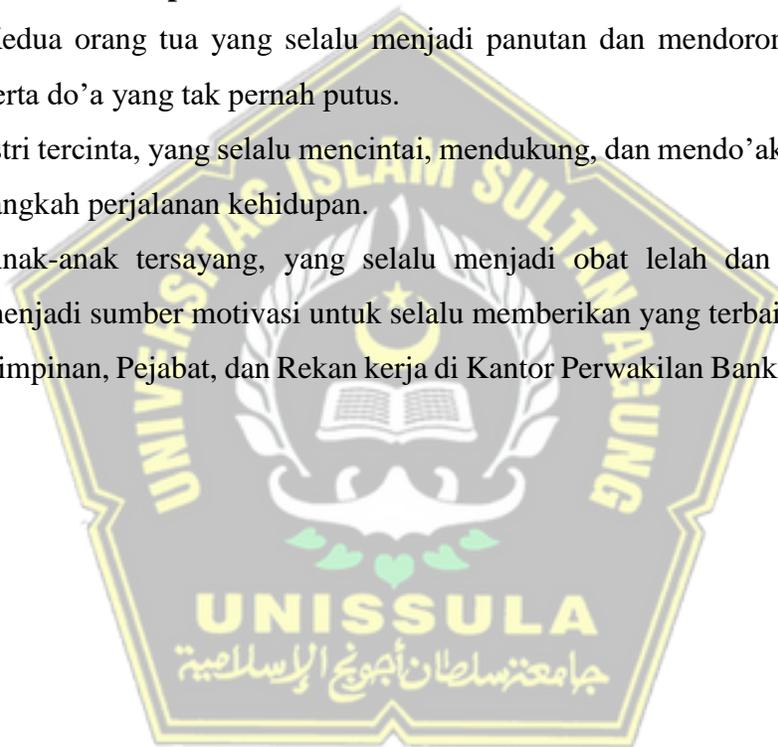
MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

Jangan pernah berhenti belajar, karena hidup tidak pernah berhenti mengajarkan.

Kupersembahkan kepada:

1. Kedua orang tua yang selalu menjadi panutan dan mendorong dengan cinta serta do'a yang tak pernah putus.
2. Istri tercinta, yang selalu mencintai, mendukung, dan mendo'akan dalam setiap langkah perjalanan kehidupan.
3. Anak-anak tersayang, yang selalu menjadi obat lelah dan inspirasi, serta menjadi sumber motivasi untuk selalu memberikan yang terbaik.
4. Pimpinan, Pejabat, dan Rekan kerja di Kantor Perwakilan Bank Indonesia Solo.



KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT, atas limpahan rahmat dan karuniaNya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini dengan lancar. Tesis yang berjudul "Peningkatan *Employee Productivity* melalui *Green Workplace Environment* dan *Employee Wellbeing* di Kantor Perwakilan Bank Indonesia Solo", ini disusun sebagian syarat memperoleh gelar magister manajemen di Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Dalam proses penyelesaian tesis ini, penulis menyadari banyak tantangan yang dihadapi. Namun berkat do'a dan dukungan dari berbagai pihak, Puji syukur tesis ini dapat diselesaikan. Oleh karena itu, pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada berbagai pihak, di antaranya:

1. Prof. Dr. Heru Sulistyono, SE., M.Si., Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
2. Prof. Dr. Ibnu Khajar, SE, M.Si., Ketua Program Magister Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
3. Dr. Sri Wahyuni Ratnasari, S.E., M.Bus(HRM) sebagai dosen pembimbing yang telah menyetujui dan meluangkan waktu dengan penuh kesabaran membimbing penulis dalam penulisan tesis ini.
4. Seluruh Dosen Program Magister Manajemen yang telah memberi bekal ilmu kepada penulis selama belajar di Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
5. Kedua orang tua dan mertua yang selalu menjadi panutan dan mendorong dengan cinta serta do'a yang tak pernah putus.
6. Istri yang selalu mencintai, mendukung, dan mendo'akan dalam setiap langkah perjalanan kehidupan.
7. Anak-anak tersayang, yang selalu menjadi obat lelah dan inspirasi, serta menjadi sumber motivasi untuk selalu memberikan yang terbaik.
8. Teman-teman kelas 79B yang sangat menginspirasi.

9. Pimpinan, Pejabat, dan Rekan kerja di Kantor Perwakilan Bank Indonesia Solo yang telah memberikan partisipasinya dalam penulisan tesis ini.

Semoga Allah SWT senantiasa membalas amal baik dari semua pihak yang telah penulis terima. Penulis berharap tesis ini dapat bermanfaat bagi para pembaca dan dapat menambah referensi dalam bidang manajemen. Penulis menerima segala kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan tesis ini.

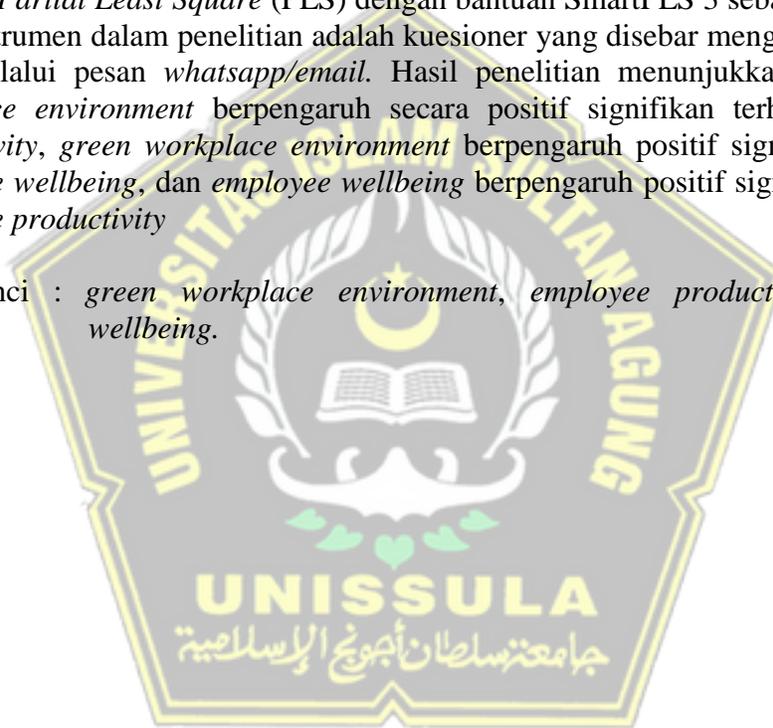
Semarang, 30 April 2025



ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis peningkatan *employee productivity* melalui *green workplace environment* dan *employee wellbeing* di Kantor Perwakilan Bank Indonesia Solo. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif *explanatory research*. Responden dalam penelitian ini adalah 54 pegawai tetap Kantor Perwakilan Bank Indonesia yang ditentukan menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh atau sensus. Penelitian empiris merupakan penelitian kuantitatif *explanatory research* menggunakan *Structural Equation Model* (SEM) berbasis *Partial Least Square* (PLS) dengan bantuan SmartPLS 3 sebagai alat analisis data. Instrumen dalam penelitian adalah kuesioner yang disebar menggunakan *google form* melalui pesan *whatsapp/email*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *green workplace environment* berpengaruh secara positif signifikan terhadap *employee productivity*, *green workplace environment* berpengaruh positif signifikan terhadap *employee wellbeing*, dan *employee wellbeing* berpengaruh positif signifikan terhadap *employee productivity*.

Kata Kunci : *green workplace environment*, *employee productivity*, *employee wellbeing*.



ABSTRACT

The purpose of this study is to analyze the increase in employee productivity through a green workplace environment and employee wellbeing at the Representative Office of Bank Indonesia Solo. The type of research used is explanatory quantitative research. The respondents in this study were 54 permanent employees of the Representative Office of Bank Indonesia, who were determined using a limited sampling technique or census. This empirical research is an explanatory quantitative research using the Structural Equation Model (SEM) based on Partial Least Square (PLS) with the help of SmartPLS 3 as a data analysis tool. The instrument in this study was a questionnaire distributed using Google Forms via WhatsApp messages/email. The results of the study show that a green workplace environment has a positive and significant effect on employee productivity, a green workplace environment has a positive and significant effect on employee wellbeing, and employee wellbeing has a positive and significant effect on employee productivity

Keywords : green workplace environment, employee productivity, employee wellbeing.



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN TESIS	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
PERNYATAAN KEASLIAN TESIS	iv
LEMBAR PERNYATAAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH	v
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK	ix
<i>ABSTRACT</i>	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah dan Pertanyaan Penelitian	4
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	5
BAB II KAJIAN TEORI	
2.1 <i>Employee Productivity</i>	7
2.2 <i>Green Workplace Environment</i>	11
2.3 <i>Employee Wellbeing</i>	13
2.4 Hubungan Antar Variabel	17
2.5 Kerangka Pikir Penelitian	19
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
3.1 Jenis Penelitian	20

3.2	Populasi dan Sampel	20
3.3	Sumber dan Metode Pengumpulan Data	20
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		
4.1	Gambaran Umum Responden	27
4.2	Analisis Deskriptif Variabel Penelitian	29
4.3	Analisis Data	34
4.4	Pembahasan Hasil Penelitian	47
BAB V PENUTUP		
5.1.	Kesimpulan	52
5.2	Saran	53
5.3	Keterbatasan Penelitian dan Agenda Penelitian Mendatang	54
DAFTAR PUSTAKA		57
LAMPIRAN		59



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	21
Tabel 4.1 Demografi Responden	27
Tabel 4.2 Statistik Deskriptif <i>Green Workplace Environment</i>	30
Tabel 4.3 Statistik Deskriptif <i>Employee Wellbeing</i>	32
Tabel 4.4 Statistik Deskriptif <i>Employee Productivity</i>	33
Tabel 4.5 Nilai <i>Outer Loadings</i>	35
Tabel 4.6 Nilai <i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	37
Tabel 4.7 <i>Internal Consistency Reliability</i>	38
Tabel 4.8 <i>Fornell Larckel</i> (Nilai Korelasi)	39
Tabel 4.9 Hasil Pemeriksaan Validitas Diskriminan	39
Tabel 4.10 <i>Heterotrait Monotrait Ration (RTMT)</i>	39
Tabel 4.11 <i>Coefficient of Determination (R-Square)</i>	40
Tabel 4.12 <i>Effect Size (F-Square)</i>	41
Tabel 4.13 <i>Predictive Relevance (Q-Square)</i>	43
Tabel 4.14 Hasil Uji Hipotesis	45
Tabel 4.15 Ringkasan Hasil Uji Hipotesis	46

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pikir Penelitian	19
Gambar 4.1 Pengujian Model Pengukuran	34
Gambar 4.2 Hasil <i>Blindfolding</i>	42
Gambar 4.3 Pengujian Model Struktural	44



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Kuesioner	58
Lampiran 2 Tabulasi Data	63
Lampiran 3 Output Smart PLS	66



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perubahan iklim global dan degradasi lingkungan telah menjadi salah satu isu yang mendominasi perbincangan internasional selama beberapa dekade terakhir. Berbagai sektor industri kini mulai mengambil langkah nyata dalam mendukung keberlanjutan lingkungan. Salah satu inisiatif yang paling menonjol adalah penerapan konsep bangunan hijau (*green building*) sebagai bagian dari lingkungan kerja hijau (*green workplace environment*). Tujuan utama dari penerapan konsep ini adalah untuk menciptakan lingkungan kerja yang ramah lingkungan sekaligus efisien secara energi. Di sektor perkantoran, konsep *green workplace environment* juga diharapkan memberikan kontribusi terhadap peningkatan produktivitas dan kesejahteraan para pegawai.

Penerapan *green workplace environment* melibatkan berbagai aspek, mulai dari desain bangunan yang menggunakan material ramah lingkungan, penggunaan energi yang efisien, peningkatan sirkulasi udara dan pencahayaan alami, hingga pengelolaan limbah yang lebih efektif. Pada tingkat yang lebih praktis, lingkungan kerja hijau juga dapat mencakup penanaman tanaman di dalam ruang kerja, pengelolaan sampah kantor yang ramah lingkungan, serta promosi kebijakan keberlanjutan seperti pengurangan penggunaan plastik dan air. Selain aspek lingkungan, konsep ini juga menitikberatkan

pada peningkatan kualitas hidup pegawai, dengan asumsi bahwa lingkungan kerja yang sehat dapat meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan mereka.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang hijau dan sehat memiliki dampak yang signifikan terhadap produktivitas pegawai. Chandrasekar (2011) misalnya, mengungkapkan bahwa lingkungan kerja yang dirancang dengan baik dapat mempengaruhi tingkat produktivitas pegawai, mengurangi tingkat stres, dan meningkatkan kesehatan mental. Dalam konteks Indonesia, di mana isu polusi udara dan kualitas hidup pekerja menjadi perhatian utama, implementasi *green workplace environment* diyakini menjadi solusi yang efektif dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan berkelanjutan. Namun, menurut Lee & Guerin (2009) menyatakan bahwa bangunan bersertifikasi hijau tidak selalu membuat pegawai merasa lebih produktif. Bahkan beberapa pegawai melaporkan ketidaknyamanan fisik, seperti suhu yang tidak stabil, yang menghambat produktivitas mereka.

Berdasarkan inkonsistensi hasil penelitian terdahulu dan fenomena gap di atas, penelitian ini menambahkan *employee wellbeing* (kesejahteraan) sebagai variabel mediasi. Choi et al. (2022) menunjukkan bahwa pegawai dengan kesejahteraan emosional yang baik lebih cenderung memiliki tingkat produktivitas yang tinggi. Hal ini sejalan dengan hasil kajian Smith et al. (2023) yang menunjukkan bahwa kesejahteraan fisik dan mental pegawai secara langsung mempengaruhi produktivitas kerja. Demikian juga penelitian oleh Cameron et al. (2023) mendukung adanya pengaruh *positif wellbeing* terhadap produktivitas bahwa pegawai yang memiliki

kesejahteraan spiritual yang baik cenderung memiliki tingkat produktivitas yang lebih tinggi.

Bank Indonesia sebagai institusi sentral memiliki tanggung jawab untuk mendukung agenda pembangunan berkelanjutan yang sejalan dengan komitmen pemerintah. Salah satu wujud dari komitmen ini adalah penerapan konsep *green building* di berbagai kantor perwakilan Bank Indonesia, termasuk di Kantor Perwakilan Bank Indonesia Solo. Penerapan konsep ini tidak hanya bertujuan untuk mengurangi dampak negatif terhadap lingkungan, tetapi juga diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja (*work environment*) yang lebih kondusif dan produktif bagi para pegawai.

Kantor Perwakilan Bank Indonesia Solo merupakan salah satu kantor yang telah mulai menerapkan prinsip-prinsip *green building* sebagai bagian dari *green workplace environment*. Beberapa upaya yang telah dilakukan meliputi penghematan energi melalui penggunaan sistem pencahayaan alami, pengelolaan udara dengan sistem ventilasi yang baik, serta penggunaan bahan bangunan yang lebih ramah lingkungan. Selain itu, terdapat inisiatif untuk meningkatkan kenyamanan pegawai dengan menyediakan ruang kerja yang lebih terbuka, hijau, dan mendukung kesehatan fisik serta mental pegawai.

Meskipun konsep *green workplace environment* telah diterapkan di berbagai kantor perwakilan Bank Indonesia, termasuk di Solo, hingga saat ini belum ada kajian empiris yang mendalam mengenai dampak penerapan konsep ini terhadap produktivitas kerja pegawai. Produktivitas kerja merupakan salah satu indikator

penting dalam menilai kinerja organisasi, terutama dalam konteks perbankan yang menuntut efisiensi dan ketepatan waktu dalam berbagai proses bisnis. Oleh karena itu, penelitian ini penting untuk dilakukan guna mengkaji sejauh mana penerapan *green workplace environment* di Kantor Perwakilan Bank Indonesia Solo berdampak pada produktivitas kerja pegawai.

Berdasarkan fenomena gap dan juga *research gap* yang telah diuraikan di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Peningkatan *Employee Productivity* melalui *Green Workplace Environment* dan *Employee Wellbeing* di Kantor Perwakilan Bank Indonesia Solo”.

1.2 Rumusan Masalah dan Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan pada latar belakang di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana peran *green workplace environment* dan *employee wellbeing* dalam meningkatkan *employee productivity*?. Adapun pertanyaan-pertanyaan penelitian yang diajukan adalah:

- 1) Bagaimana pengaruh penerapan *green workplace environment* terhadap *employee productivity* (produktivitas pegawai) di kantor Perwakilan Bank Indonesia Solo?
- 2) Bagaimana pengaruh penerapan *green workplace environment* terhadap *employee wellbeing* (kesejahteraan pegawai) di kantor Perwakilan Bank Indonesia Solo?

- 3) Bagaimana pengaruh *employee wellbeing* (kesejahteraan pegawai) terhadap *employee productivity* (produktivitas pegawai) di kantor Perwakilan Bank Indonesia Solo?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

- 1) Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh penerapan *green workplace environment* terhadap *employee productivity* di kantor Perwakilan Bank Indonesia Solo.
- 2) Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh penerapan *green workplace environment* terhadap *employee wellbeing* (kesejahteraan pegawai) di kantor Perwakilan Bank Indonesia Solo.
- 3) Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh *employee wellbeing* (kesejahteraan pegawai) terhadap *employee productivity* di kantor Perwakilan Bank Indonesia Solo.

1.4 Manfaat Penelitian

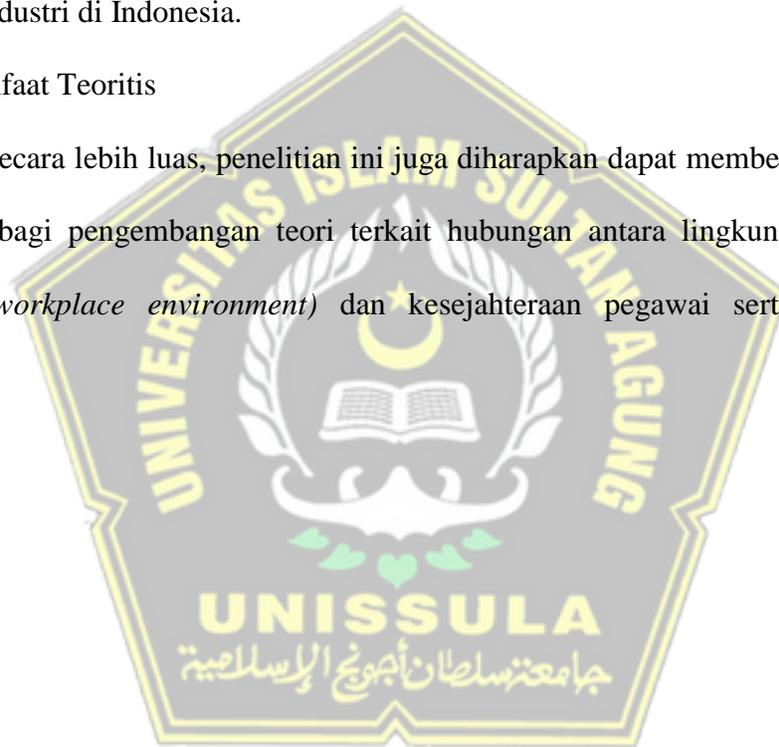
a. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada Bank Indonesia, khususnya Kantor Perwakilan Bank Indonesia Solo untuk memahami lebih baik peran *green workplace environment* tidak hanya dari segi keberlanjutan lingkungan, tetapi dalam meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas pegawai. Hal ini sejalan dengan upaya pemerintah Indonesia dalam mencapai Tujuan Pembangunan

Berkelanjutan (*Sustainable Development Goals* atau SDGs), khususnya terkait dengan lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi rujukan bagi perusahaan lain yang ingin menerapkan konsep serupa. Dalam jangka panjang, diharapkan penerapan *green workplace environment* dapat menciptakan budaya kerja yang lebih sehat, efisien, dan berkelanjutan di berbagai sektor industri di Indonesia.

b. Manfaat Teoritis

Secara lebih luas, penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi penting bagi pengembangan teori terkait hubungan antara lingkungan kerja hijau (*green workplace environment*) dan kesejahteraan pegawai serta produktivitas pegawai.



BAB II

KAJIAN TEORI

1.1 *Employee Productivity*

Employee productivity (produktivitas kerja) adalah ukuran efisiensi individu atau tim dalam menghasilkan output tertentu dalam jangka waktu yang ditentukan. Dalam konteks organisasi, produktivitas kerja sering kali diukur dengan melihat seberapa efektif pegawai dapat menggunakan sumber daya (waktu, tenaga, bahan) untuk mencapai hasil yang diharapkan.

Teori terbaru mendefinisikan produktivitas kerja tidak hanya dari segi kuantitas hasil, tetapi juga kualitas serta efektivitas proses yang digunakan. Menurut Zhang dan Liu (2023), "produktivitas modern tidak hanya berkaitan dengan output yang dihasilkan, tetapi juga dengan kemampuan untuk berinovasi, kolaborasi yang efektif, dan adaptasi terhadap perubahan."

Teori-teori dan hasil kajian tentang produktivitas kerja menekankan berbagai elemen yang mempengaruhi hasil kerja pegawai, antara lain:

a. Motivasi

Motivasi pegawai merupakan salah satu faktor utama yang memengaruhi produktivitas. Menurut teori *Self-Determination Theory* yang dikembangkan oleh Deci dan Ryan (2000), pegawai yang memiliki motivasi intrinsik cenderung lebih produktif dibandingkan dengan yang hanya didorong oleh motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik berasal dari kesenangan dalam pekerjaan itu sendiri, sementara motivasi ekstrinsik terkait dengan imbalan eksternal seperti gaji atau bonus.

b. Kesejahteraan Pegawai

Kesejahteraan fisik, mental, dan emosional pegawai sangat mempengaruhi produktivitas. Menurut studi oleh Hernandez dan Lopez (2022), kesejahteraan yang baik di tempat kerja tidak hanya mengurangi absensi tetapi juga meningkatkan fokus dan kreativitas pegawai.

c. Keterlibatan Pegawai

Keterlibatan pegawai dalam proses kerja berbanding lurus dengan produktivitas. Keterlibatan ini mencakup perasaan memiliki terhadap pekerjaan dan perusahaan, yang menurut Gallup (2021), dapat meningkatkan produktivitas hingga 20%.

d. Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan yang mendukung, khususnya gaya kepemimpinan transformasional, dapat meningkatkan produktivitas pegawai. Menurut Bass (2019), pemimpin yang mampu memberikan inspirasi, motivasi, dan dukungan emosional kepada pegawainya cenderung menciptakan tim yang lebih produktif.

e. Lingkungan Kerja

Teori terbaru mengenai *green workplace environment* menunjukkan bahwa ruang kerja yang dirancang untuk mendukung kesehatan fisik dan mental pegawai dapat meningkatkan produktivitas secara signifikan. Penelitian oleh Nguyen et al. (2023) menunjukkan bahwa desain kantor yang ramah lingkungan dan mendukung kesejahteraan pegawai meningkatkan produktivitas hingga 15%.

f. Kemampuan Individu

Kemampuan atau keterampilan pegawai memengaruhi seberapa efektif mereka dapat menyelesaikan tugas. Pegawai yang memiliki keterampilan yang tepat dan relevan dengan pekerjaannya cenderung lebih produktif.

g. Teknologi

Adopsi teknologi di tempat kerja, seperti penggunaan software manajemen proyek atau *cloud computing*, dapat meningkatkan efisiensi kerja dan mengurangi waktu yang dihabiskan untuk tugas-tugas administratif.

h. Budaya Kerja

Budaya perusahaan yang mendukung inovasi, kolaborasi, dan keterbukaan juga dapat meningkatkan produktivitas pegawai. Menurut studi oleh Kaplan et al. (2022), perusahaan dengan budaya kerja inklusif dan mendukung kolaborasi tim cenderung lebih inovatif dan produktif.

i. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pelatihan dan pengembangan keterampilan pegawai penting untuk meningkatkan produktivitas. Penelitian oleh Dwyer dan Sumpter (2020) menunjukkan bahwa perusahaan yang menginvestasikan lebih banyak dalam pelatihan pegawai mencatat peningkatan produktivitas sebesar 12% dalam lima tahun.

Adapun indikator produktivitas kinerja menurut penelitian terdahulu Ezeamama et al. (2019) diantaranya adalah:

a. Menyelesaikan tugas sesuai *job description*

Indikator ini mengukur sejauh mana pegawai mampu menyelesaikan tugas-tugas yang telah ditetapkan sesuai deskripsi pekerjaannya.

b. Memenuhi persyaratan kinerja formal

Indikator ini mengukur sejauh mana pegawai memenuhi standar kinerja formal yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

c. Memenuhi tanggung jawab pekerjaan

Indikator ini mengukur kemampuan pegawai dalam menyelesaikan seluruh tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

d. Tidak mengabaikan pekerjaan yang wajib

Indikator ini mengukur tingkat ketelitian dan tanggung jawab pegawai dalam menyelesaikan tugas pekerjaan yang wajib.

e. Mengusulkan Ide baru

Indikator ini mengukur kreativitas dan inisiatif pegawai dalam memberikan kontribusi untuk perbaikan kinerja perusahaan. Ini mengindikasikan bahwa pegawai memiliki potensi untuk memberikan ide-ide inovatif yang dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja.

f. Implementasi ide

Indikator ini mengukur kemampuan pegawai dalam mengimplementasikan ide-ide kreatif menjadi tindakan nyata yang memberikan manfaat bagi perusahaan. Ini menunjukkan bahwa pegawai tidak hanya mampu menghasilkan ide-ide baru, tetapi juga mampu mewujudkannya.

g. Menyelesaikan masalah

Indikator ini mengukur kemampuan pegawai dalam memecahkan masalah yang kompleks dan menemukan solusi yang inovatif.

Berdasarkan definisi dari peneliti terdahulu, *employee productivity* didefinisikan sebagai ukuran efisiensi dan efektivitas individu atau kelompok dalam menyelesaikan tugas dan mencapai hasil yang diinginkan dalam periode waktu tertentu dengan memaksimalkan sumber daya yang tersedia.

1.2 Green Workplace Environment

Definisi *Green Workplace Environment* (Lingkungan kerja Hijau) adalah konsep yang bertujuan untuk menciptakan ruang kerja yang ramah lingkungan, sehat, dan berkelanjutan. Konsep ini mencakup segala upaya untuk mengurangi dampak negatif terhadap lingkungan sekaligus meningkatkan kesejahteraan pegawai. Pada intinya, lingkungan kerja hijau melibatkan penggunaan sumber daya secara efisien, pengelolaan limbah yang baik, penghematan energi, serta menciptakan kondisi kerja yang lebih sehat dan produktif.

Menurut penelitian terbaru oleh Ahmad & Sani (2023), *green workplace* dapat dipahami sebagai lingkungan kerja yang menerapkan pendekatan berbasis keberlanjutan (*sustainability*) dalam seluruh aspek operasional dan desain ruang kerja, mulai dari penghematan energi hingga peningkatan kualitas udara di dalam ruangan.

Manfaat *green workplace environment*, antara lain:

a. Peningkatan produktivitas

Berbagai studi menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang hijau dapat meningkatkan produktivitas pegawai secara signifikan. Lingkungan yang bersih, sehat, dan nyaman meningkatkan konsentrasi dan efisiensi dalam bekerja (O'Connor & Williams, 2022). Penelitian terbaru menunjukkan bahwa lingkungan

kerja yang hijau dapat meningkatkan motivasi, mengurangi absensi, dan mendorong produktivitas kerja (Nguyen et al., 2023).

b. Kesejahteraan pegawai

Green workplace environment berfokus pada penciptaan lingkungan kerja yang tidak hanya ramah lingkungan, tetapi juga mendukung kesehatan fisik dan mental pegawai. Pegawai yang bekerja di lingkungan hijau terbukti memiliki tingkat stres yang lebih rendah dan merasa lebih bahagia (Hernandez & Lopez, 2023).

c. Penghematan biaya operasional

Penggunaan teknologi hemat energi dan efisiensi dalam pengelolaan sumber daya dapat mengurangi biaya operasional perusahaan secara signifikan. Energi terbarukan seperti panel surya atau pengelolaan air juga dapat mengurangi ketergantungan pada sumber energi konvensional (Ahmed & Sani, 2023).

Teori terbaru mengidentifikasi beberapa elemen kunci (indikator) yang menjadi fokus dalam penerapan lingkungan kerja hijau antara lain:

a. Efisiensi energi

Penggunaan teknologi hemat energi, seperti lampu LED, sensor otomatis untuk pencahayaan dan pendinginan, serta pemanfaatan energi terbarukan (*solar panel*) menjadi inti dalam pengelolaan energi di *green workplace* (Jones & Brown, 2022).

b. Kualitas udara dalam ruangan

Sistem ventilasi yang baik, penggunaan tanaman *indoor* untuk menyaring udara, dan pengurangan penggunaan material bangunan yang menghasilkan

polutan beracun merupakan faktor penting dalam menciptakan udara yang bersih dan sehat di ruang kerja (Smith et al., 2021).

c. Desain ramah lingkungan

Desain ruang yang memaksimalkan cahaya alami dan mengintegrasikan elemen alami seperti tanaman hijau. Menurut Patel & Thomas (2023), desain yang ramah lingkungan terbukti dapat mengurangi stres dan meningkatkan kesejahteraan psikologis pegawai.

Berdasarkan definisi dari peneliti terdahulu, *green workplace environment* didefinisikan sebagai konsep tempat kerja yang mengintegrasikan praktik-praktik ramah lingkungan dan berkelanjutan untuk menciptakan ruang kerja yang sehat, efisien, dan berorientasi pada kelestarian lingkungan.

1.3 Employee Wellbeing (kesejahteraan)

Employee wellbeing adalah kondisi di mana seseorang memiliki kesehatan fisik, mental, dan sosial yang baik. Teori terbaru tentang kesejahteraan tidak hanya melihat aspek kesehatan fisik, tetapi juga mencakup dimensi psikologis, emosional, sosial, dan ekonomi seseorang. *Wellbeing* dipahami sebagai keseimbangan antara kebutuhan dasar dan kemampuan individu untuk beradaptasi dengan lingkungan serta menjalani kehidupan yang bermakna.

Menurut Dodge et al. (2012), *wellbeing* merupakan keseimbangan dinamis antara sumber daya individu dan tantangan yang dihadapi. Artinya, *wellbeing* tidak hanya melibatkan kondisi objektif, seperti kesehatan fisik, tetapi juga bagaimana

individu merespon dan menyesuaikan diri terhadap stres dan tuntutan hidup sehari-hari.

Manfaat *wellbeing* bagi pegawai, antara lain dapat meningkatkan produktivitas. Individu yang memiliki kesejahteraan yang baik cenderung lebih produktif di tempat kerja. Mereka memiliki motivasi yang lebih tinggi, fokus yang lebih baik, dan lebih sedikit mengalami kelelahan (O'Connor & Williams, 2022).

Faktor-faktor yang mempengaruhi *employee wellbeing* menurut hasil kajian terdahulu, antara lain:

a. Faktor genetik dan biologis

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa faktor genetik memiliki pengaruh terhadap kesejahteraan individu, khususnya dalam hal temperamen dan kecenderungan untuk mengalami emosi positif atau negatif (Bartels, 2015).

b. Lingkungan dan kondisi sosial

Faktor sosial seperti hubungan keluarga, pertemanan, dan lingkungan kerja juga mempengaruhi kesejahteraan. Penelitian terbaru menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung, seperti *green workplace* dan program kesejahteraan pegawai, dapat meningkatkan kesejahteraan pegawai (Nguyen et al., 2023).

c. Faktor ekonomi

Stabilitas keuangan memainkan peran penting dalam kesejahteraan individu. Ketidakpastian ekonomi atau kesulitan keuangan dapat meningkatkan stres dan mengurangi kualitas hidup seseorang (Wang & Zhou, 2023).

d. Pengalaman hidup

Pengalaman individu seperti pendidikan, pekerjaan, dan pengalaman hidup pribadi juga memiliki dampak signifikan terhadap kesejahteraan. Individu yang mampu mengatasi tantangan hidup dengan baik cenderung memiliki kesejahteraan yang lebih tinggi.

Teori-teori terbaru kesejahteraan mengidentifikasi beberapa elemen utama yang berkontribusi terhadap kesejahteraan secara keseluruhan, antara lain:

a. Kesejahteraan Fisik

Mencakup kesehatan fisik yang baik, nutrisi yang tepat, olah raga yang teratur, tidur yang cukup, serta penanganan stres yang efektif. Kesejahteraan fisik menjadi dasar bagi kesejahteraan keseluruhan karena kondisi fisik yang baik memungkinkan individu untuk lebih berdaya guna dan produktif dalam kehidupan sehari-hari (Keyes, 2020).

b. Kesejahteraan Psikologis

Mencakup beberapa dimensi utama, seperti penerimaan diri, pertumbuhan pribadi, tujuan hidup, otonomi, penguasaan lingkungan, dan hubungan positif dengan orang lain. Individu yang memiliki kesejahteraan psikologis yang baik cenderung merasa puas dengan diri mereka sendiri dan memiliki tujuan hidup yang jelas (Ryff, 2014).

c. Kesejahteraan Sosial

Mencakup hubungan sosial yang sehat dan mendukung. Menurut Keyes (2020), kesejahteraan sosial adalah kemampuan individu untuk beradaptasi dalam masyarakat secara positif, memiliki hubungan yang mendukung, dan merasa dihargai dalam komunitasnya. Kesejahteraan sosial penting karena manusia adalah

mahluk sosial yang secara alami membutuhkan interaksi dan dukungan dari orang lain.

d. Kesejahteraan Emosional

Mencakup kemampuan untuk memahami, mengelola, dan mengekspresikan emosi dengan sehat. Emosi positif seperti kebahagiaan dan kepuasan hidup berkaitan langsung dengan kesejahteraan emosional. Diener et al. (2021) menunjukkan bahwa emosi positif yang lebih sering dirasakan berkontribusi pada peningkatan kualitas hidup secara keseluruhan.

e. Kesejahteraan Ekonomi

Mencakup stabilitas keuangan, keamanan dalam memenuhi kebutuhan dasar, dan kemampuan untuk mengelola keuangan secara efektif. Penelitian terbaru oleh Wang dan Zhou (2023) menyoroti pentingnya kesejahteraan ekonomi sebagai faktor yang mendukung kesejahteraan individu secara keseluruhan, karena kecemasan finansial dapat berdampak negatif pada kesejahteraan mental dan emosional.

f. Kesejahteraan Spiritual

Mencakup berbagai dimensi yang berhubungan dengan makna hidup, hubungan transendental, dan kesejahteraan pribadi. Dalam penelitian, kesejahteraan spiritual dilihat sebagai elemen yang mempengaruhi kesehatan mental, emosional, dan sosial, serta dapat diterapkan di berbagai aspek kehidupan, termasuk di tempat kerja. Van der Walt dan De Klerk (2020) menunjukkan bahwa pegawai yang bekerja di lingkungan yang mendukung kesejahteraan spiritual

menunjukkan peningkatan produktivitas serta hubungan yang lebih baik dengan manajemen dan kolega.

Berdasarkan pembahasan di atas untuk kepentingan penelitian ini dirumuskan definisi *employee wellbeing* sebagai berikut kondisi di mana seseorang memiliki kesehatan fisik, psikologis, sosial, emosional, ekonomi, dan spiritual yang membuat individu mampu menjalani kehidupan yang bermakna.

1.4 Hubungan Antar Variabel

2.4.1. Pengaruh *Green Work Environment* terhadap *Employee Productivity*

Ruang kerja hijau dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai karena dapat membuat pegawai lebih nyaman dalam bekerja dan lebih sehat. Lee et al. (2023) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja hijau yang dirancang dengan baik, termasuk pencahayaan alami dan tanaman indoor, meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja pegawai, serta mengurangi tingkat stress dan ketidakhadiran. Goh et al. (2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang hijau tidak hanya meningkatkan produktivitas tetapi juga meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi stres kerja di kalangan pegawai. Rossi et al. (2023) menunjukkan bahwa lingkungan kerja hijau yang mendukung kreativitas dan kesehatan meningkatkan produktivitas kerja dan inovasi dikalangan pegawai kreatif.

Berdasarkan teori di atas maka dugaan sementara yang dapat diambil yaitu:

Hipotesis 1: *Green Work Environment* berpengaruh positif terhadap *Employee*

Productivity

2.4.2. Pengaruh *Green Work Environment* terhadap *Employee Wellbeing* (Kesejahteraan Pegawai)

Wang et al. (2022) dalam penelitiannya menemukan bahwa elemen-elemen seperti ventilasi alami, pencahayaan ramah lingkungan, dan area hijau kantor berhubungan positif dengan peningkatan kesejahteraan pegawai, termasuk aspek psikologis dan emosional. Hsu et al. (2023) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang hijau, termasuk penggunaan tanaman *indoor* dan pencahayaan alami, secara signifikan meningkatkan kesejahteraan pegawai dan keterlibatan mereka dalam pekerjaan.

Berdasarkan teori di atas hipotesis kedua dalam penelitian ini diusulkan sebagai berikut:

Hipotesis 2: *Green Work Environment* berpengaruh positif terhadap *Employee Wellbeing* (Kesejahteraan Pegawai)

2.4.3. Pengaruh *Employee Wellbeing* terhadap *Employee Productivity*

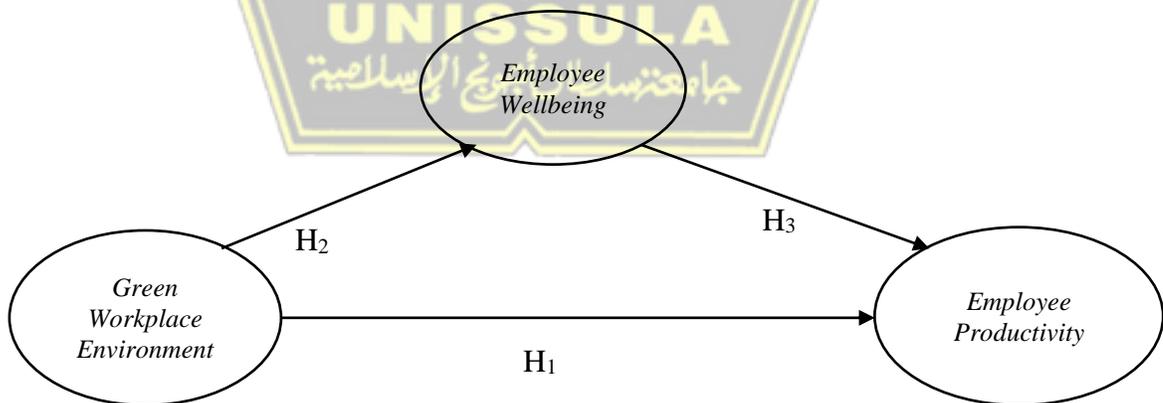
Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa pegawai dengan kesejahteraan emosional yang baik cenderung memiliki tingkat produktivitas yang lebih tinggi (Liu et al. (2023); Choi et al. (2022)). Hasil penelitian mereka sejalan dengan hasil kajian Smith et al. (2023) yang menunjukkan bahwa kesejahteraan fisik dan mental pegawai secara langsung mempengaruhi produktivitas kerja. Demikian juga Cameron et al. (2023) menemukan adanya pengaruh positif wellbeing terhadap produktivitas pegawai, dimana pegawai yang memiliki kesejahteraan spiritual yang baik cenderung memiliki tingkat produktivitas yang lebih tinggi.

Berdasarkan hasil pembahasan di atas maka hipotesis ketiga dapat dirumuskan sebagai berikut:

Hipotesis 3: *Employee Wellbeing* berpengaruh positif terhadap *Employee Productivity*

1.5 Kerangka Pikir Penelitian

Berdasarkan uraian di atas maka gambar kerangka pikir pada penelitian ini dapat diilustrasikan seperti pada Gambar 2.1. Untuk meningkatkan *Employee Productivity* dapat dilakukan dengan penerapan *Green Workplace Environment* (GWE). GWE juga diharapkan dapat meningkatkan *Employee Wellbeing*. Peningkatan *Employee Wellbeing* juga diharapkan dapat mendorong peningkatan *Employee Productivity*.



Gambar 2.1 Kerangka Pikir Penelitian



BAB III

METODELOGI PENELITIAN

2.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan metode kuantitatif *explanatory research* yang merupakan pendekatan kuantitatif untuk menguji hubungan antar variabel. Dalam penelitian ini variabel-variabel yang diuji adalah *green workplace environment*, *employee wellbeing*, terhadap produktivitas kerja pegawai.

2.2 Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Perwakilan Bank Indonesia Solo yang berjumlah sebanyak 54 (lima puluh empat) pegawai tetap. Dalam penelitian ini seluruh pegawai akan dilibatkan sebagai responden sehingga teknik sampling yang digunakan adalah metode sensus.

2.3 Sumber dan Metode Pengumpulan Data

3.3.1 Sumber Data Primer

Sumber data primer dalam penelitian ini berupa tanggapan responden atas pertanyaan/pernyataan yang diajukan melalui survey, terkait variabel dan topik yang menjadi fokus penelitian ini yaitu lingkungan kerja hijau (*green work environment*), kesejahteraan pegawai (*employee wellbeing*), dan produktivitas pegawai (*employee productivity*).

3.3.2 Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder dalam penelitian ini meliputi data jumlah pegawai, dokumen perusahaan terkait kebijakan lingkungan kerja hijau, dan sumber referensi dari artikel ilmiah yang relevan.

3.3.3 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui survey menggunakan kuesioner. Kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data berupa persepsi responden mengenai lingkungan kerja hijau, kesejahteraan pegawai dan produktivitas pegawai. Kuesioner menggunakan skala Likert 1 sampai dengan 5, yang didistribusikan dan dikumpulkan melalui link kuesioner *Google Form* yang didistribusikan kepada seluruh pegawai Kantor Perwakilan Bank Indonesia Solo melalui WA group dan e-mail.

Tabel 3.1

Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

No	Variabel dan Definisi Operasional	Indikator (Sumber)
1	<p><i>Employee Productivity</i> Didefinisikan sebagai ukuran efisiensi dan efektivitas individu atau kelompok dalam menyelesaikan tugas dan mencapai hasil yang diinginkan dalam periode waktu tertentu dengan memaksimalkan sumber daya yang tersedia.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1). Penyelesaian tugas sesuai <i>job description</i> 2). Memenuhi persyaratan kinerja formal 3). Memenuhi tanggung jawab pekerjaan 4). Tidak mengabaikan Pekerjaan yang wajib 5). Menemukan ide-ide baru 6). Implementasi ide 7). Memecahkan masalah dengan tepat <p>Sumber: Ezeamama et al. (2019)</p>
2	<p><i>Green Work Environment</i> Merupakan konsep tempat kerja yang mengintegrasikan praktik-praktik ramah lingkungan dan berkelanjutan untuk menciptakan ruang kerja yang sehat, efisien, dan berorientasi pada kelestarian lingkungan.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1). Efisiensi energi 2). Kualitas udara dalam ruangan 3). Desain ramah lingkungan <p>Sumber: Ahmad & Sani (2023), Jones & Brown (2022), Smith et al. (2021), Gomez & Ramirez (2022), Patel & Thomas (2023)</p>
3	<p><i>Employee Wellbeing</i> Merupakan kondisi di mana seseorang memiliki kesehatan fisik, psikologis, sosial, emosional, ekonomi, dan spiritual yang membuat individu mampu menjalani kehidupan yang bermakna.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1). Kesejahteraan Fisik 2). Kesejahteraan Psikologis 3). Kesejahteraan Sosial 4). Kesejahteraan Emosional 5). Kesejahteraan Ekonomi 6). Kesejahteraan Spiritual <p>Sumber: Dodge et al. (2012), Keyes (2020), Ryff (2014), Diener et al. (2021), Wang dan Zhou (2023)</p>

3.3.4 Teknik Analisis Data Kuantitatif

Analisis data dalam penelitian kuantitatif merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul kemudian dilakukan analisis menggunakan statistik Sugiyono (2022). Terdapat bermacam teknik analisis data untuk penelitian kuantitatif.

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Partial Least Squares* (PLS) yang merupakan model *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis varian atau berbasis komponen. Analisis SEM dapat dipandang sebagai gabungan analisis regresi dan analisis faktor. Variabel dependen dan variabel bebas dapat berhubungan satu sama lain. SEM digunakan untuk menguji dan memvalidasi model. Karena itu, SEM juga disebut sebagai gabungan analisis jalur atau analisis faktor konfirmatori. Metode alternatif untuk memodelkan persamaan struktural adalah dengan PLS-SEM.

Metode PLS-SEM ini menyelidiki bagaimana konstruk laten berhubungan dengan berbagai indikator dalam hubungan linier atau non linier. Pendekatan PLS SEM memiliki banyak kelebihan, seperti tidak memerlukan data yang harus berdistribusi normal, tidak memerlukan model yang didasarkan pada teori tertentu, dapat digunakan dengan sampel kecil, dan dapat menggunakan semua jenis skala pengukuran, seperti rata-rata, nominal, ordinal, dan rasio (Sugiyono, 2022).

1. Pengujian *Outer Model*

a. Validitas Konvergen

Uji validitas konvergen dilakukan untuk memastikan bahwa hubungan antara indikator dan konstruk atau variabel latennya valid. Validitas konvergen mempunyai makna bahwa sekumpulan indikator mewakili satu variabel laten dan yang mendasari variabel laten tersebut. Dimana validitas konvergen ini menjadi metode pengukuran

yang menilai sejauh mana variabel dapat dikorelasikan secara positif dengan variabel struktural lainnya, dengan asumsi bahwa indikator konstruk memiliki korelasi tinggi (Ghozali, 2018).

Uji validitas konvergen dilakukan dengan menggunakan program SmartPLS Versi 4.0 dan dievaluasi berdasarkan nilai *loading factor* atau nilai AVE (Average Variance Extract) dari setiap indikator konstruk. Suatu indikator dapat dianggap memenuhi validitas konvergen dan memiliki tingkat validitas yang tinggi ketika nilai *outer loadings* $> 0,70$. Dalam penelitian empiris, nilai loading factor yang dapat diterima adalah $> 0,50$. Validitas konstruk juga dievaluasi melalui nilai *Average Variance Extract* (AVE) yang seharusnya $> 0,50$ (Ghozali, 2018).

b. Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan mencerminkan sejauh mana indikator dalam suatu konstruk berkorelasi atau tidak berkorelasi dengan indikator konstruk lainnya pada tingkat indikator. Validitas diskriminan dievaluasi berdasarkan nilai Fornell-Larcker kriteria dengan membandingkan antara akar AVE (nilai diagonal) $>$ nilai korelasi antar konstruk. Kedua, dengan melihat nilai *cross loadings* dari indikator konstruk, yang dianggap memadai jika minimal mencapai 0,7 atau lebih tinggi dari beban eksternal dari struktur lain (Santoso, 2018). Uji validitas diskriminan dilakukan dengan menggunakan SmartPLS Versi 4.0, dievaluasi berdasarkan nilai Fornell-Larcker kriteria dan nilai *cross loadings*.

c. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas mengukur sejauh mana pengukuran yang konsisten dan dapat dipercaya, menghasilkan data yang seragam dalam pengukuran yang sama. Untuk

menguji reliabilitas dapat dilihat dari nilai *Cronbach's alpha*, *Composite reliability* (ρ_a) dan *Composite reliability* (ρ_c) semua nilai harus $> 0,70$ dianggap konsisten atau reliable (Ghozali dan Kusumadewi, 2023).

2. Pengujian *Inner Model*

a. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi merupakan suatu nilai yang menunjukkan seberapa besar variasi dari variabel dependen (terikat) dapat dijelaskan oleh semua variabel independen (bebas). Koefisien determinasi sering digunakan dalam menilai model struktural atau model internal (Ghozali, 2018). R^2 yang merupakan bagian dari koefisien determinasi dianggap sebagai indikator kekuatan variabel endogen dalam memprediksi perubahan nilai dalam model struktural. Perubahan nilai R^2 dapat digunakan untuk mengevaluasi signifikansi pengaruh dari variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel laten endogen. Secara umum, untuk menggambarkan kekuatan model berdasarkan nilai R square sebesar 0,75 dianggap kuat, 0,50 dianggap sedang, dan 0,25 dianggap lemah dalam menggambarkan kekuatan model. Oleh karena itu, semakin tinggi nilai R^2 , semakin baik prediksi model tersebut, dan semakin baik pula model penelitian yang diajukan.

b. *Goodness of Fit* (GoF)

Pengujian *Goodness of Fit* (GoF) merupakan pengujian untuk menunjukkan seberapa besar tingkat kelayakan dan ketepatan suatu model secara keseluruhan yang berfungsi untuk memvalidasi performa gabungan antara model pengukuran (*outer model*) dan model struktural (*inner model*) yang nilainya terbentang antara 0-1. Nilai GoF diperoleh dari penghitungan akar rata-rata nilai AVE dikalikan dengan nilai akar

rata-rata nilai R-Square (R^2). Rumus dalam perhitungan *Goodness of Fit* adalah $GoF = \sqrt{AVE} \times R^2$. Interpretasi nilai GoF yaitu rendah apabila nilai $< 0,1$, sedang apabila nilai $0,1$ dan $0,25$ dan besar apabila nilai $\geq 0,36$ (Hair. F. et al., 2021)

c. Ukuran Pengaruh f^2 (Effect Size)

Ukuran efek f^2 (effect size) berguna untuk memahami dampak variabel dependen pada variabel independent, setiap variabel terhubung dengan ukuran efek yang berbeda. Cukup jika nilai f^2 lebih besar dari 0, dan jika f^2 kurang dari 0, itu menunjukkan bahwa variabel tersebut memiliki ukuran efek yang tidak mencukupi. Nilai f^2 sebesar 0,02, 0,15, dan 0,35 mengindikasikan bahwa prediktor variabel laten saat diinterpretasikan, memiliki efek kecil, sedang dan besar pada tingkat struktural (Ghozali & Latan., 2015).

d. *Q-Square Predictive Relevance* (Q^2)

Q-Square Predictive Relevance (Q^2) sebagai validasi kemampuan pada prediksi model. Nilai Q^2 lebih besar dari 0 mendekati nilai 1 artinya model prediksi memiliki prediksi yang relevan (Ghozali & Latan., 2015). Nilai Q^2 didapat dengan cara *blindfolding* pada SmartPLS Versi 4.0.

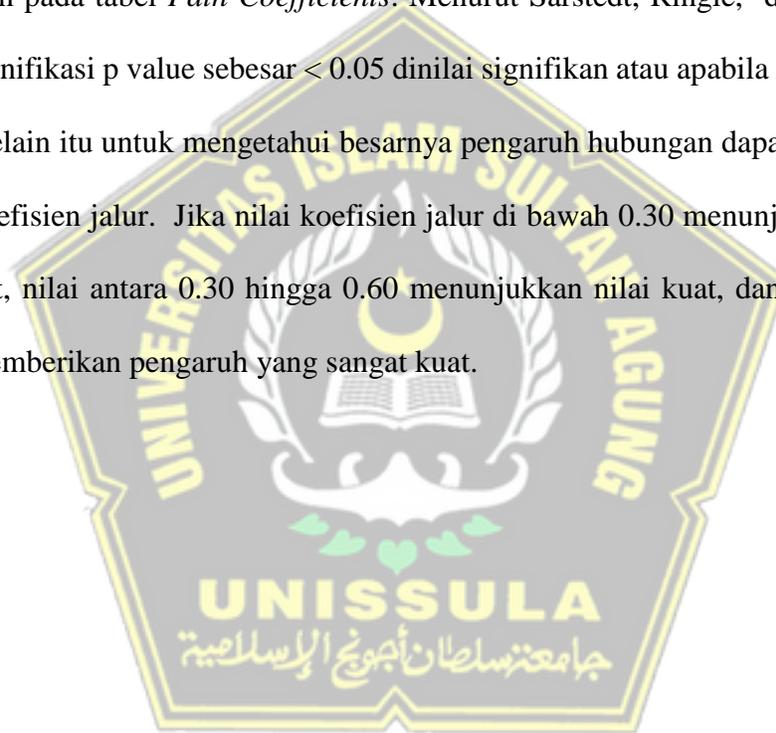
e. Model Fit (NFI)

Indeks Kesesuaian Normal (NFI) merupakan perbandingan antara nilai chi-square yang diterapkan pada model nol dengan nilai chi-square untuk model nol itu sendiri. Rentang nilai NFI adalah 0 hingga 1, dan sebuah model dianggap baik dan optimal jika nilai NFI mencapai satu. Semakin mendekati angka satu, semakin baik kesesuaian modelnya. Nilai NFI, yang berkisar antara 0 dan 1, diperoleh dengan

membandingkan model yang diasumsikan dengan model independen, dan model dianggap memiliki kesesuaian yang tinggi jika nilai NFI mendekati satu. Nilai NFI diperoleh dari *output* nilai dari perhitungan pada SmartPLS Versi 4.0.

3. Pengujian Hipotesis

Dengan menggunakan Smart PLS, signifikansi hipotesis diuji berdasarkan nilai *P-values* dan *t-values* yang diperoleh melalui metode *bootstrapping* dan hasilnya disajikan pada tabel *Path Coefficients*. Menurut Sarstedt, Ringle, dan Hair (2021) nilai signifikansi p value sebesar < 0.05 dinilai signifikan atau apabila nilai t-statistik > 1.96 . Selain itu untuk mengetahui besarnya pengaruh hubungan dapat dilihat melalui nilai koefisien jalur. Jika nilai koefisien jalur di bawah 0.30 menunjukkan pengaruh moderat, nilai antara 0.30 hingga 0.60 menunjukkan nilai kuat, dan nilai lebih dari 0.60 memberikan pengaruh yang sangat kuat.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

3.1 Gambaran Umum Responden

Responden penelitian ini adalah pegawai Kantor Perwakilan Bank Indonesia Solo yang berjumlah sebanyak 54 (lima puluh empat) pegawai tetap. Penelitian ini dilakukan dengan memberikan kuesioner melalui *google form* dengan mendistribusikan link Google Form kepada pegawai kantor perwakilan Bank Indonesia Solo melalui WA group dan membutuhkan waktu kurang lebih satu bulan hingga seluruh kuesioner terkumpul sebanyak 100 persen. Kuesioner dibagikan kepada 54 responden. Semua hasil kuesioner memenuhi kriteria sebanyak 54 atau 100 persen, yang selanjutnya dapat diuji dan di analisis.

Demografi responden dalam penelitian ini antara lain: gender, lama bekerja, dan pendidikan terakhir. Tabulasi demografi disajikan pada Tabel 4.1.

Tabel 4.1. Demografi Responden

Keterangan	Total	Presentase
Jumlah Responden	54	100%
Jenis Kelamin		
Laki-laki	45	83,3%
Perempuan	9	16,67 %
Lama Bekerja		
<5 tahun	13	24,07%
5-10 tahun	13	24,07%
11-15 tahun	18	33,33%
>15 tahun	10	18,52%
Pendidikan		

SMA	5	9,26 %
S1	49	90,74%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2025

Dari Tabel 4.1 di atas, hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah laki-laki sebanyak 45 lebih banyak dibanding dengan responden perempuan sebanyak 9. Dan lama bekerja di Kantor Perwakilan Bank Indonesia Solo <5 tahun sebanyak 13 responden, 5-10 tahun sebanyak 13 responden, 11-15 tahun sebanyak 18 responden, >15 tahun sebanyak 10 responden. Pendidikan terakhir SMA sebanyak 5 responden dan Pendidikan terakhir S1 sebanyak 49 responden.

1. Mayoritas Responden adalah Laki-laki (45) dibanding Perempuan (9)

- Perbedaan jumlah ini bisa disebabkan oleh berbagai faktor, seperti kebijakan rekrutmen, preferensi pekerjaan, atau jumlah tenaga kerja yang lebih didominasi oleh laki-laki di Kantor Perwakilan Bank Indonesia Solo.
- Profesi di sektor perbankan, terutama di posisi tertentu, mungkin lebih banyak menarik atau merekrut laki-laki dibandingkan perempuan.

2. Lama Bekerja di Kantor Perwakilan Bank Indonesia Solo

- <5 tahun (13 responden): Bisa jadi karena adanya rekrutmen baru dalam beberapa tahun terakhir.
- 5-10 tahun (13 responden): Menunjukkan adanya kelompok pegawai yang sudah bekerja cukup lama, tetapi belum mencapai tingkat senioritas yang lebih tinggi.
- 11-15 tahun (18 responden): Kelompok terbesar, yang kemungkinan telah memiliki pengalaman yang cukup matang di kantor tersebut.

- >15 tahun (10 responden): Jumlahnya lebih sedikit, yang mungkin disebabkan oleh faktor pensiun, promosi ke tempat lain, atau perpindahan kerja.

3. Pendidikan Terakhir

- SMA (5 responden): Jumlah yang kecil ini mengindikasikan bahwa sebagian besar posisi di kantor tersebut membutuhkan kualifikasi pendidikan yang lebih tinggi.
- S1 (49 responden): Mayoritas pegawai memiliki pendidikan minimal S1, yang sesuai dengan standar rekrutmen di banyak instansi perbankan dan pemerintahan yang biasanya mensyaratkan gelar sarjana untuk posisi profesional.

Kesimpulannya, hasil penelitian ini mencerminkan pola demografi dan kualifikasi tenaga kerja di Kantor Perwakilan Bank Indonesia Solo, yang didominasi oleh laki-laki, memiliki rentang pengalaman kerja yang beragam, serta mayoritas berpendidikan S1.

3.2 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Menurut Ferdinand (2009) bahwa untuk mengetahui jumlah item pertanyaan yang ada setiap variabel pada frekuensi intensitas kondisi masing-masing variabel dapat diketahui dengan perkalian antara skor tertinggi yang kemudian dibagi dengan 5 kategori

$$RS = \frac{m - n}{k}$$

$$RS = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

- 1,00 – 1,80 = Sangat tidak baik atau sangat rendah yang membuktikan kondisi variabel yang masih sangat kecil atau sangat rendah
- 1,81 – 2,60 = Tidak baik atau rendah yang membuktikan kondisi variabel yang masih kecil atau rendah
- 2,61 – 3,40 = Cukup atau sedang yang membuktikan kondisi variabel yang cukup atau sedang
- 3,41 – 4,20 = Baik atau tinggi yang membuktikan kondisi variabel yang baik atau tinggi
- 4,21 – 5,00 = Sangat baik atau sangat tinggi yang membuktikan kondisi variabel yang sangat baik atau sangat tinggi

4.2.1 Deskripsi Variabel *Green Workplace Environment*

Green workplace environment memiliki 6 Indikator yang ditampilkan pada Tabel 4.2. Hasil selengkapnya dari masing-masing indikator dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 4.2. Statistik Deskriptif *Green Workplace Environment*

Kode	Indikator	Mean	Kriteria
X1.1	Gedung tempat saya bekerja memiliki pencahayaan alami yang cukup sehingga lebih hemat energi	4.593	Sangat tinggi
X1.2	Saya dan hampir semua pegawai di kantor saya mempunyai kesadaran untuk menghemat energi dengan menggunakan perangkat elektronik secara bijaksana (misal mematikan lampu, printer dan charger jika sudah tidak diperlukan)	4.574	Sangat Tinggi
X1.3	Sirkulasi udara di dalam gedung tempat saya bekerja memadai sehingga nyaman untuk bekerja	4.370	Sangat Tinggi

X1.4	Di kantor saya terdapat ruangan outdoor dengan udara yang fresh yang nyaman untuk tempat berdiskusi	4.537	Sangat Tinggi
X1.5	Terdapat taman dengan pohon-pohon penyejuk di sekeliling gedung tempat saya bekerja	4.648	Sangat Tinggi
X1.6	Lingkungan kerja saya mendukung kegiatan ramah lingkungan seperti mengurangi sampah plastik dan menghemat penggunaan kertas	4.611	Sangat Tinggi
Rata-rata total		4,5555	

Sumber : Data Primer yang diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat diketahui bahwa rata-rata total *green workplace environment* adalah sebesar 4,55 yang masuk dalam kategori sangat tinggi. Demikian juga untuk masing-masing indikator, memiliki skor rata-rata sebesar lebih dari 4,21 atau masuk kategori sangat tinggi. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja di Kantor Perwakilan Bank Indonesia Solo sangat ramah lingkungan dan berkelanjutan, yang ditunjukkan dengan tanggapan yang sangat baik terkait: adanya taman-taman dengan pohon-pohon penyejuk di sekeliling gedung, lingkungan kerja yang mendukung kegiatan ramah lingkungan, gedung dengan pencahayaan alami yang cukup sehingga hemat energi, kesadaran akan pentingnya penghematan energi, ketersediaan ruang outdoor yang nyaman untuk berdiskusi dan sirkulasi udara di dalam gedung yang memadai dan nyaman untuk bekerja.

Dari 6 (enam) indikator untuk menilai GWE, skor rata-rata tertinggi tanggapan responden ada pada item; “terdapat taman dengan pohon-pohon penyejuk di sekeliling gedung tempat saya bekerja”, dengan skor 4,648 (Sangat tinggi). Sedangkan skor rata-rata terendah sebesar 4,370, masuk kategori sangat tinggi, yang menyatakan bahwa sirkulasi udara di dalam gedung memadai sehingga nyaman untuk bekerja.

4.2.2 Deskripsi Variabel *Employee Wellbeing*

Variabel *employee wellbeing* memiliki 6 indikator yang ditampilkan pada Tabel

4.3. Hasil jawaban kuesioner dari responden mengenai variabel *Employee Wellbeing* dapat dilihat sebagai berikut :



Tabel 4.3. Statistik Deskriptif *Employee Wellbeing*

Kode	Indikator	Mean	Kriteria
X2.1	Saya merasa bahwa kesehatan fisik saya baik dan terjaga	4.593	Sangat Tinggi
X2.2	Saya tidak merasakan stres atau tekanan dalam menjalankan pekerjaan saya di kantor	4.370	Sangat Tinggi
X2.3	Saya bersosialisasi dengan baik dengan hampir semua pegawai di kantor saya	4.667	Sangat Tinggi
X2.4	Saya dapat mengelola emosi saya dengan baik dalam menghadapi tugas pekerjaan yang sulit	4.537	Sangat Tinggi
X2.5	Saya bersyukur dengan kondisi keuangan saya saat ini	4.685	Sangat Tinggi
X2.6	Saya merasakan kehidupan yang lebih bermakna karena dapat memberikan manfaat pada sesama	4.611	Sangat Tinggi
Rata-rata total		4,577	

Sumber : Data Primer yang diolah, 2025

Berdasarkan Table 4.3 dapat diketahui bahwa skor rata-rata total *employee wellbeing* sebesar 4,577 yang masuk kategori sangat tinggi, artinya secara umum responden merasakan tingkat kesejahteraan karyawan yang sangat baik. Hal ini ditunjukkan dengan karyawan sangat bersyukur atas kondisi keuangan mereka saat ini, sosialisasi yang sangat baik dengan semua pegawai di kantor, kehidupan yang dirasa sangat bermakna, kesehatan fisik yang sangat baik dan terjaga, kemampuan mengelola emosi dengan sangat baik dan tingkat stress yang sangat rendah yang dirasakan oleh kebanyakan responden.

Skor rata-rata paling tinggi sebesar 4,685 yaitu untuk item sangat bersyukur dengan kondisi keuangan yang mereka alami (*financial wellbeing*). Adapun skor rata-

rata paling rendah sebesar 4,370, masih masuk kategori sangat tinggi, untuk item tidak merasakan stress atau tekanan dalam menjalankan pekerjaan.

4.2.3 Deskripsi Variabel *Employee Productivity*

Variabel *employee productivity* memiliki 7 indikator yang ditampilkan pada Tabel 4.4. Hasil jawaban kuesioner dari responden mengenai variabel *employee productivity* dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.4. Statistik Deskriptif *Employee Productivity*

Kode	Indikator	Mean	Kriteria
Y1.1	Saya dapat menyelesaikan tugas sesuai deskripsi pekerjaan saya	4.630	Sangat Tinggi
Y1.2	Saya dapat memenuhi persyaratan kinerja formal yang dituntut untuk tugas saya	4.630	Sangat Tinggi
Y1.3	Saya dapat memenuhi tanggungjawab pekerjaan yang dibebankan pada saya	4.630	Sangat Tinggi
Y1.4	Saya tidak pernah mengabaikan aspek pekerjaan yang wajib saya lakukan	4.648	Sangat tinggi
Y1.5	Saya sering menemukan ide-ide baru untuk perbaikan di lingkungan pekerjaan	4.352	Sangat Tinggi
Y1.6	Saya menerapkan ide-ide inovatif yang saya temukan ke dalam tindakan nyata yang memberi manfaat pada tempat saya bekerja	4.407	Sangat Tinggi
X1.7	Saya dapat mencari solusi yang tepat terhadap permasalahan kompleks yang saya hadapi di kantor	4.389	Sangat Tinggi
Rata-rata Total		4,5265	

Sumber : Data Primer yang diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat diketahui bahwa rata-rata total *employee productivity* memiliki score 4,5265, masuk kategori sangat tinggi, demikian juga untuk skor rata-rata masing-masing indikatornya masuk kategori sangat tinggi dengan skor lebih dari 4,20. Dengan demikian dapat dikatakan, mayoritas responden menyatakan bahwa tingkat produktivitas mereka sangat baik. Hal ini ditunjukkan dengan tanggapan mereka yang sangat positif terkait: perhatian mereka terhadap aspek pekerjaan yang

wajib dilakukan, penyelesaian tugas sesuai deskripsi, pemenuhan persyaratan kinerja formal, pemenuhan tanggungjawab terhadap pekerjaan yang dibebankan, penerapan ide-ide inovatif yang bermanfaat, keberhasilan dalam mencari solusi atas permasalahan kerja yang kompleks, dan penemuan ide-ide baru untuk perbaikan lingkungan pekerjaan.

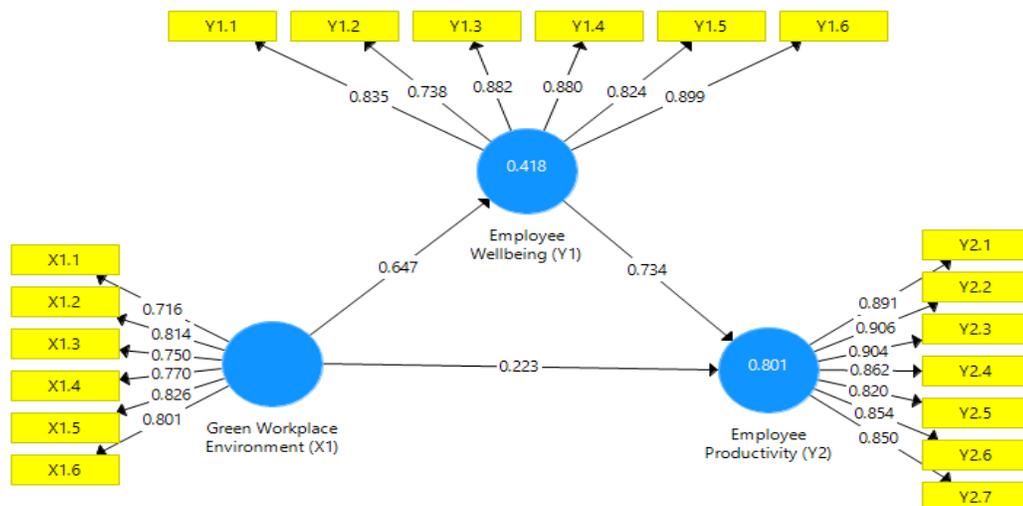
Dari ketujuh indikator, rata-rata skor tertinggi adalah sebesar 4,648 yaitu tidak pernah mengabaikan aspek pekerjaan yang wajib. Sedangkan skor rata-rata terendah adalah untuk indikator penemuan ide-ide baru untuk perbaikan lingkungan kerja, yaitu sebesar 4.325.

3.3 Analisis Data

Analisis data dan pengujian model menggunakan PLS 3.0. Dalam analisis PLS menggunakan dua sub model pengukuran yaitu *Outer Model* yang digunakan untuk uji validitas dan uji realibilitas dan model pengukuran *Inner Model* yang digunakan untuk uji kualitas atau pengujian hipotesis untuk uji prediksi.

3.2.1 Pengujian Model Pengukuran (Outer Model)

Pengujian model pengukuran *Outer Model* menentukan bagaimana mengukur



ility
ility

Gambar 4.1
Pengujian Model Pengukuran

1. *Convergent Validity*

Ukuran refleksi individual dapat dikatakan berkorelasi jika nilai lebih besar dari 0,40 dengan konstruk yang ingin diukur (Ghozali dan Latan, 2015). Indikator dengan nilai *outer loadings* yang sangat rendah (di bawah 0,40) bagaimanapun harus selalu dihilangkan dari konstruk (Bagozzi, Yi, & Philipps, 1991 ; Hair et al., 2011). Dari hasil analisis model pengukuran di atas, diketahui bahwa tidak terdapat variabel yang indikatornya memiliki nilai factor loadingnya $< 0,40$ dan nilai AVE di atas 0,50. Sehingga semua variabel sudah memenuhi *rule of thumb*.

Tabel 4.5. Nilai *Outer Loadings*

	Employee Productivity (Y2)	Employee Wellbeing (Y1)	Green Workplace Environment (X1)
X1.1			0,716
X1.2			0,814
X1.3			0,750
X1.4			0,770
X1.5			0,826
X1.6			0,801
Y1.1		0,835	
Y1.2		0,738	
Y1.3		0,882	
Y1.4		0,880	
Y1.5		0,824	
Y1.6		0,899	
Y2.1	0,891		
Y2.2	0,906		
Y2.3	0,904		
Y2.4	0,862		
Y2.5	0,820		
Y2.6	0,854		
Y2.7	0,850		

Sumber : Data Primer yang diolah, 2025

Pada variabel *green workplace environment* bahwa nilai *outer loadings* semua indikator $> 0,40$ ini membuktikan bahwa nilai *outer loadings* sesuai kriteria, maka tidak ada indikator yang dikeluarkan karena semua indikator sudah valid. Nilai *outer loadings* untuk semua indikator *green workplace environment* dikatakan sangat kuat karena rata-rata *outer loadings*nya di atas 0,70, dengan nilai antara 0,716 sampai dengan 0,826. Ini menyimpulkan bahwa untuk variabel *green workplace environment* menunjukkan adanya korelasi yang kuat, dan menunjukkan bahwa variabel tersebut bekerja pada model pengukurannya.

Pada variabel *employee wellbeing*, nilai *outer loadings* semua indikator $> 0,40$ ini membuktikan bahwa nilai *outer loadings* sesuai kriteria, maka tidak ada indikator yang dikeluarkan karena semua indikator sudah valid. Nilai *outer loadings* pada variabel *employee wellbeing* dikatakan sangat kuat karena rata-rata *outer loadings*nya di atas 0,70, yaitu berkisar antara 0,738 sampai dengan 0,899. Ini menunjukkan adanya korelasi yang kuat semua indikator *employee wellbeing* dengan variabelnya, dan menunjukkan bahwa variabel tersebut bekerja pada model pengukurannya.

Pada variabel *employee productivity*, nilai *outer loadings* semua variabel $> 0,40$ ini membuktikan bahwa nilai *outer loadings* sesuai kriteria, maka tidak ada indikator yang dikeluarkan karena semua indikator sudah valid. Ini menyimpulkan untuk variabel *employee productivity* menunjukkan adanya korelasi yang kuat antara indikator-indikator *employee productivity* dengan variabelnya, dan menunjukkan bahwa variabel tersebut bekerja pada model pengukurannya.

Tabel 4.5 menunjukkan nilai-nilai *outer loadings* dari semua variabel yang diuji. Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa semua nilai *outer loadings* $> 0,40$ sehingga semua indikator telah memenuhi kriteria pengukuran *outer loadings* yang dituliskan oleh Ghazali dan Latan (2015) dan dapat dilanjutkan untuk pengujian selanjutnya.

Tabel 4.6. Nilai *Average Variance Extracted* (AVE)

	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
Employee Productivity (Y2)	0,757
Employee Wellbeing (Y1)	0,714
Green Workplace Environment (X1)	0,609

Sumber : Data Primer yang diolah, 2025

Dari hasil tabel 4.6 menunjukkan bahwa nilai AVE pada variabel *green workplace environment*, *employee wellbeing*, *employee productivity* menunjukkan $> 0,50$, yaitu AVE sebesar 0,609, AVE sebesar 0,714 dan AVE sebesar 0,75 berturut-turut. Nilai AVE 0,50 atau lebih menunjukkan bahwa secara rata-rata konstruk menjelaskan lebih dari setengah varian indikatornya. Dan sebaliknya jika nilai AVE $> 0,50$ menunjukkan bahwa rata-rata lebih banyak varian tetap dalam kesalahan item daripada dalam varian yang dijelaskan oleh konstruk. Dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator dari variabel *green workplace environment*, *employee wellbeing*, *employee productivity* adalah valid, karena nilai AVE $> 0,50$.

2. *Internal Consistency Reliability*

Langkah yang selanjutnya adalah dengan mengevaluasi nilai *outer loadings* dan AVE adalah dengan mengevaluasi *Internal Consistency Reliability* dengan cara melihat dari hasil *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*. Secara khusus nilai-nilai

keandalan *composite* 0,60 – 0,70. *Internal Consistency Reliability* menunjukkan nilai kriteria hasil interpretasi *Composite Reliability (CR)* sama dengan *Cronbach's Alpha* yaitu $> 0,70$.



Tabel 4.7. *Internal Consistency Reliability*

	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
Employee Productivity (Y2)	0,947	0,951	0,956	0,757
Employee Wellbeing (Y1)	0,919	0,927	0,937	0,714
Green Workplace Environment (X1)	0,872	0,885	0,903	0,609

Sumber : Data Primer yang diolah, 2025

Dari hasil Tabel 4.7 menunjukkan bahwa nilai dari semua variabel yang ada dalam pengujian reliabilitas baik menggunakan *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* pada variabel *Green Workplace Environment*, *Employee Wellbeing*, *Employee Productivity* menunjukkan nilai $> 0,70$. Suatu pengukuran dapat dikatakan mempunyai reliabilitas yang baik untuk mengukur setiap variabel latennya apabila memiliki korelasi antar konstruk dengan variabel laten. Dapat disimpulkan bahwa variabel yang diujikan valid dan reliabel, sehingga dapat dilanjutkan ke pengujian selanjutnya.

3. *Discriminant Validity*

Untuk pengujian *discriminant validity*, para peneliti mengandalkan dua ukuran validitas diskriminan yaitu menggunakan *Fornell-Larcker* dan HTMT (*heterotrait monotrait ratio of correlations*) (Henseler, Ringle, & Sinkovics, 2016). Dalam *Fornell-Larcke*, nilai *root of AVE square* (diagonal) lebih besar dari semua nilai, dan nilai HTMT < 1 . Ukuran dalam menentukan *discriminant validity* adalah dengan cara melihat nilai akar AVE harus lebih tinggi dari nilai korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya atau nilai AVE harus lebih tinggi dari kuadrat nilai korelasi antar konstruk.

Tabel 4.8 *Fornell Larcker* (Nilai Korelasi)

	Employee Productivity (Y2)	Employee Wellbeing (Y1)	Green Workplace Environment (X1)
Employee Productivity (Y2)	0,870		
Employee Wellbeing (Y1)	0,878	0,845	
Green Workplace Environment (X1)	0,698	0,647	0,780

Sumber : Data Primer yang diolah, 2025

Dari hasil tabel 4.8 menunjukkan hasil dari *Fornell-Lacker* meyakinkan validitas diskriminan nilai akar kuadrat AVE untuk setiap variabel lebih tinggi daripada nilai korelasi variabel laten tersebut dengan variabel laten lainnya. Nilai korelasi setiap variabel laten dapat dilihat pada tabel *Fornell-Lacker* dengan tanda kuning. Variabel *employee productivity* dengan akar kuadrat AVE sebesar 0,870, variabel *Employee Wellbeing* memiliki akar kuadrat AVE sebesar 0,845, variabel *Green Workplace Environment* memiliki akar kuadrat AVE sebesar 0,780.

Tabel 4.9 Hasil Pemeriksaan Validitas Diskriminan

Variabel	Keterangan
Green Workplace Environment (X1)	Valid
Employee Wellbeing (Y1)	Valid
Employee productivity (Y2)	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2025

Tabel 4.9 menunjukkan bahwa hasil pemeriksaan dari variabel *Green Workplace Environment*, *Employee Wellbeing*, *Employee Productivity* memiliki validitas diskriminan yang valid.

Tabel 4.10. *Heterotrait Monotrait Ratio* (HTMT)

	Employee Productivity (Y2)	Employee Wellbeing (Y1)	Green Workplace Environment (X1)
Employee Productivity (Y2)			

Employee Wellbeing (Y1)	0,928		
Green Workplace Environment (X1)	0,746	0,691	

Sumber : Data Primer yang diolah, 2025

Hasil nilai HTMT (*Heterotrait Monotrait Ratio*) per variabel menunjukkan nilai < 1 . Dapat disimpulkan bahwa pengukuran menggunakan dua metode yaitu *Fornell Larcker* dan HTMT (*Heterotrait Monotrait Ratio*) termasuk dalam kriteria valid dan memiliki nilai diskriminan yang baik.

3.2.2 Analisis Model Struktural (Inner Model)

Tujuan dari uji ini adalah melihat korelasi antara konstruk yang di ukur yang merupakan uji t dari *partial least square*. Beberapa uji model *structural* melalui uji *R-square* untuk konstruk dependen, *Stone-Geisser Q-square* tes untuk *Q2 predictive relevance*, uji signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural.

1. Coefficient of Determination (R-square)

Langkah selanjutnya untuk mengevaluasi model struktural adalah dengan koefisien determinasi nilai R^2 . Pengujian model struktural dengan mengevaluasi persentase varian yang dijelaskan dengan melihat nilai R^2 untuk variabel laten endogen. Model dikatakan baik apabila semakin mendekati nilai 1. Dan sebaliknya apabila nilai di bawah 0 menunjukkan model dikatakan kurang memiliki *predictive relevance*.

Kriteria : 0,25 = lemah, 0,50 = moderat, 0,75 = kuat

Tabel 4.11. *Coefficient of Determination (R-square)*

	R Square	Adjusted R Square
Employee Productivity (Y2)	0,801	0,793
Employee Wellbeing (Y1)	0,418	0,407

Sumber : Data Primer yang diolah, 2025

Hasil dari koefisien determinasi Tabel 4.11 nilai adjusted R-square variabel *employee productivity* sebesar 0,793 dan variabel *employee wellbeing* sebesar 0,407. Menurut Ghozali (2011) nilai R square sebesar 0,67 untuk hasil moderat dan 0,33 hasil lemah R² disini akan dianggap memiliki kekuatan atau afek sedang.

Dapat dikatakan bahwa variabel *Green Workplace Environment* dan *Employee Wellbeing* memiliki pengaruh sebesar (80,1 persen) terhadap *Employee Productivity*, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Variabel *Green Workplace Environment* memiliki pengaruh sebesar (41,8 persen) terhadap *Employee Wellbeing*, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

2. Effect Size (F-square)

Effect Size (F-square), mengevaluasi *Effect Size (F²)* selain mengevaluasi nilai R² dari semua konstruk endogen, perubahan nilai R² ketika konstruk eksogen tertentu dihilangkan dari model dapat digunakan untuk mengavaluasi apakah konstruk yang dihilangkan memiliki pengaruh substantif pada konstruk endogen, ukuran ini dianggap sebagai ukuran efek *F-square*. Pedoman untuk menilai F² adalah bahwa nilai 0,02, 0,015, dan 0,35 masing-masing mewakili efek kecil, sedang, dan besar (Cohen, 1998) dari variabel laten eksogen. Nilai ukuran efek kurang dari 0,02 menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh atau tidak ada efek.

Tabel 4.12. *Effect Size (F-square)*

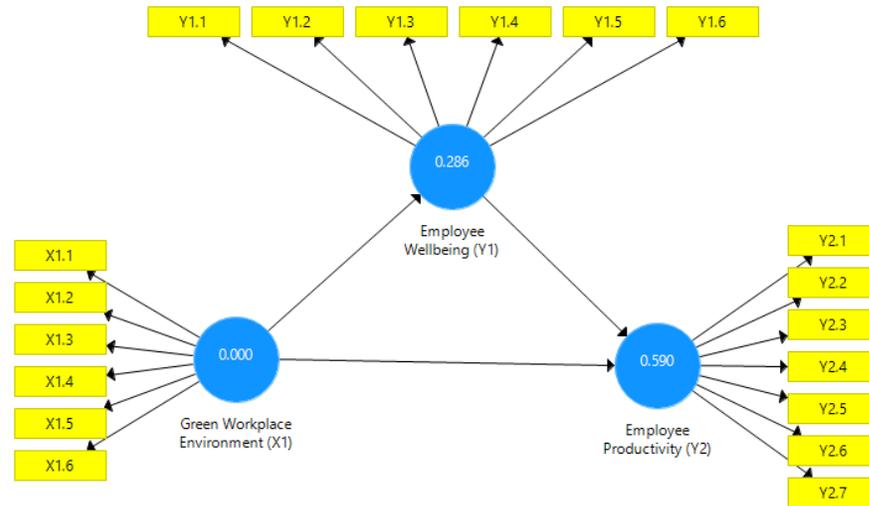
	Employee Productivity (Y2)	Employee Wellbeing (Y1)	Green Workplace Environment (X1)
Employee Productivity (Y2)			
Employee Wellbeing (Y1)	1,572		
Green Workplace Environment (X1)	0,146	0,719	

Sumber : Data Primer yang diolah, 2025

Dari Tabel 4.12 dapat dilihat *Effect Size F-square* mengindikasikan bahwa variabel laten eksogen memiliki pengaruh besar terhadap variabel endogen. Yaitu dengan kriteria (0,02 = lemah, 0,15 = moderat, dan 0,35 = kuat). Nilai *F-square* pada tabel di atas, menggambarkan pengaruh variabel *Employee Wellbeing Terhadap Employee Productivity* Sebesar (1,572 = kuat), Variabel *Green Workplace Environment* berpengaruh terhadap *employee productivity* sebesar (0,146 = moderat), Variabel *Green Workplace Environment* berpengaruh terhadap *Employee Wellbeing* sebesar (0,719 = kuat).

3. Predictive Relevance (Q-Square)

Pengujian lain dengan pengukuran struktural adalah Q^2 *predictive relevance* yang berfungsi untuk memvalidasi model. Pengukuran ini cocok jika variabel laten endogen memiliki model pengukuran reflektif. Q^2 juga dikenal sebagai Stone-Geisser Q^2 , setelah penulisnya (Stone, 1974; Geisser, 1974; untuk konteks PLS. Hanya berlaku untuk faktor endogen yang dimodelkan secara reflektif, Q^2 lebih besar dari 0 berarti bahwa model PLS-SEM merupakan prediksi dari variabel endogen yang diberikan di bawah pengawasan dengan token yang sama, Q^2 dengan nilai 0 atau negatif menunjukkan model tersebut tidak relevan dengan prediksi model diberikan faktor endogen.



Gambar 4.2

Hasil *Blindfolding*

Nilai Q^2 diperoleh menggunakan prosedur *blindfolding* untuk jarak penghilangan yang ditentukan oleh titik data. *Blindfolding* adalah suatu prosedur literasi yang penggunaannya secara sistematis menghapus titik data pada indikator variabel endogen dan juga menyediakan estimasi dari parameter titik data yang tersisa. Tahap *blindfolding* di dalam PLS dilakukan dengan tujuan mengevaluasi nilai Stone-Geisser's yang relevansi prediktif sebuah model.

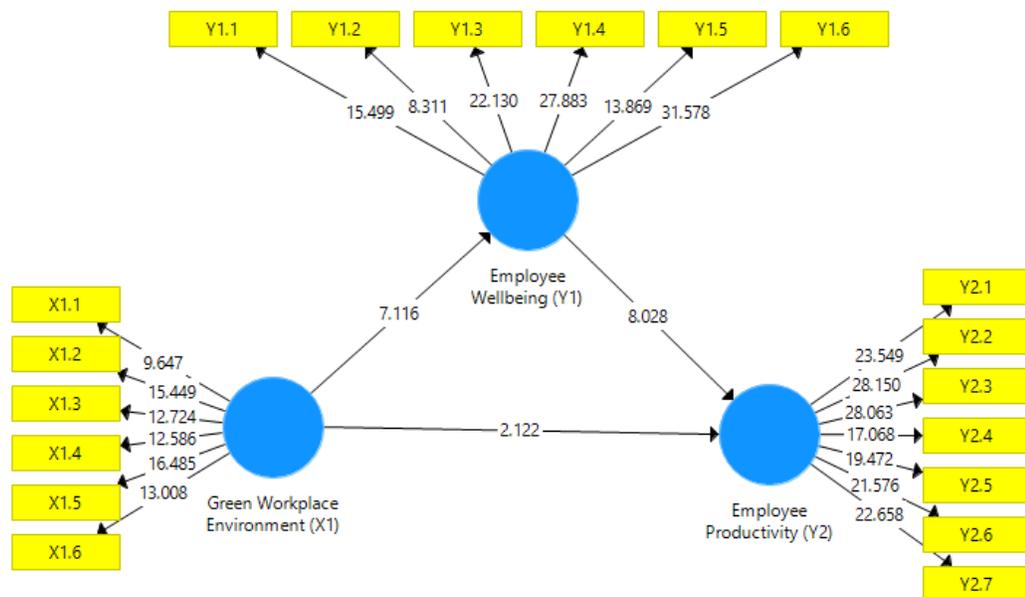
Tabel 4.13. *Predictive Relevance (Q-square)*

Variabel	CV Communalitiy	CV Redudancy
Employee Productivity (Y2)	0,670	0,590
Employee Wellbeing (Y1)	0,593	0,286
Green Workplace Environment (X1)	0,447	

Sumber : Data Primer yang diolah, 2025

Hasil uji hipotesis *cross-validation*, indeks *communality* dan *redundancy* estimasi kualitas model struktural penelitian. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas model struktural sesuai dengan indeks positif, dengan pertimbangan model pengukuran. Nilai indeks harus positif untuk semua konstruk endogen (Tanenhaus et al., 2008). Matrik untuk mengevaluasi kualitas setiap persamaan struktural juga ada dalam indeks *redundancy*. Penelitian ini memberikan validitas model prediktif yang sesuai (*fit model*) karena semua variabel laten mempunyai nilai *cross validation* (CV) *redundancy* dan *communality* positif dan nilai lebih dari nol (0). Tabel 4.21 dan dari gambar 4.2 nilai Q^2 menunjukkan semua variabel dependen nilainya lebih dari nol (0). Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kualitas model struktural pada penelitian ini sudah dikatakan sesuai atau dapat disebut *fit model*.

4. Uji Hipotesis



Gambar 4.3

Pengujian Model Struktural

Penelitian ini menguji tiga hipotesis pada *Inner Model*. Hubungan kausalitas yang dikembangkan pada model diuji dengan hipotesis nol yang menyatakan koefisien regresi pada masing-masing hubungan sama dengan nol dengan uji t seperti pada analisis regresi. Untuk mengetahui suatu hipotesis diterima atau ditolak dilakukan dengan memperhatikan nilai positif dan signifikansi antar konstruk, *t-value* dan *p-value*. Dengan cara tersebut, maka estimasi pengukuran dan standar error tidak lagi dihitung dengan asumsi statistik, tapi didasarkan pada observasi empiris. Melalui metode *bootstrapping* dalam penelitian ini hipotesis dikatakan diterima jika nilai signifikansi $t\text{-value} > 1,96$ dan $p\text{-value} < 0,05$ maka dapat dikatakan H_a diterima dan H_o ditolak dan sebaliknya.

Berikut adalah hipotesis-hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini :

1. H_o : Tidak terdapat pengaruh positif antara *Green Workplace Environment* terhadap *Employee Productivity*.
 H_1 : Terdapat pengaruh positif antara *Green workplace environment* terhadap *Employee Productivity*.
2. H_o : Tidak terdapat pengaruh positif antara *Green Workplace Environment* terhadap *Employee Wellbeing*.
 H_2 : Terdapat pengaruh positif antara *Green Workplace Environment* terhadap *Employee Wellbeing*.
3. H_o : Tidak terdapat pengaruh positif antara *Employee Wellbeing* terhadap *Employee Productivity*.

H3 : Terdapat pengaruh positif antara *Employee Wellbeing* terhadap *Employee Productivity*.

Tabel 4.14. Hasil Uji Hipotesis

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
Employee Wellbeing (Y1) -> Employee Productivity (Y2)	0,734	0,734	0,091	8,028	0,000
Green Workplace Environment (X1) -> Employee Productivity (Y2)	0,223	0,228	0,105	2,122	0,034
Green Workplace Environment (X1) -> Employee Wellbeing (Y1)	0,647	0,657	0,091	7,116	0,000

Sumber : Data Primer yang diolah, 2025

Hasil uji inner dalam Tabel 4.14 menunjukkan tiga jalur hubungan yang signifikan pada $p = 0,05$. Berdasarkan tanda yang terdapat pada koefesien serta hubungan formatif terhadap variabel dapat diinterpretasikan pada model PLS sebagai berikut :

Tabel 4.15. Ringkasan Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Jalur	Hipotesis	Hasil	Kesimpulan
H1	<i>Green Workplace Environment- Employee productivity</i>	Positif signifikan	Positif signifikan	Diterima
H2	<i>Green Workplace environment- employee wellbeing</i>	Positif signifikan	Positif signifikan	Diterima
H3	<i>Employee wellbeing-employee productivity</i>	Positif signifikan	Positif signifikan	Diterima

Sumber : Data yang diolah, 2025

a. Hasil Uji Hipotesis 1

Dari hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel *Green Workplace Environment* berpengaruh secara positif signifikan terhadap *Employee Productivity* dengan koefesien jalur (O) sebesar 0,223, nilai t-statistik sebesar 2,122 dan tingkat

signifikansi sebesar 0,034 yang artinya lebih kecil dari 0,05. Maka dengan hasil tersebut H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa *Green Workplace Environment* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Productivity*. Dengan demikian maka hipotesis pertama yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara *Green Workplace Environment* terhadap *Employee Productivity* **diterima**.

b. Hasil Uji Hipotesis 2

Dari hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel *Green Workplace Environment* berpengaruh positif signifikan terhadap *Employee Wellbeing* dengan koefisien jalur (O) sebesar 0,647, nilai t-statistik sebesar 7,116 dan tingkat signifikansi 0,000 yang artinya lebih kecil dari 0,05. Maka dengan hasil tersebut H_0 ditolak dan H_2 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa *Green Workplace Environment* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Wellbeing*. Dengan demikian maka hipotesis kedua yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara *Green Workplace Environment* terhadap *Employee Wellbeing* **diterima**.

c. Hasil Uji Hipotesis 3

Dari hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel *Employee Wellbeing* berpengaruh positif signifikan terhadap *Employee Productivity* dengan koefisien jalur (O) sebesar 0,734, nilai t-statistik sebesar 8,028 dan tingkat signifikansi 0,000 yang artinya lebih kecil dari $\alpha 0,05$. Maka dengan hasil tersebut H_0 ditolak dan H_3 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa *Employee Wellbeing* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Productivity*. Dengan demikian

maka hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara *Employee Wellbeing* terhadap *Employee Productivity* **diterima**.

3.4 Pembahasan Hasil Penelitian

4.4.1. Pengaruh *Green workplace environment* terhadap *employee productivity*

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama dalam penelitian ini, *Green Workplace Environment (GWE)* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Productivity*. Hal ini berarti semakin baik penerapan GWE di Kantor Bank Indonesia Perwakilan Solo, semakin meningkat produktivitas karyawannya. Ketika perusahaan memiliki gedung dan lingkungan yang ramah lingkungan yang ditandai dengan pencahayaan alami, kesadaran untuk menghemat energi, sirkulasi udara yang baik, memiliki ruang *outdoor* dengan udara yang segar untuk diskusi, terdapat pohon-pohon penyejuk di sekeliling gedung, dan mengurangi sampah plastik dan menghemat penggunaan kertas.

Temuan ini sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa penerapan *Green Work Environment (GWE)* memberikan dampak positif terhadap produktivitas karyawan. GWE, yang mencakup aspek seperti penggunaan energi yang efisien, pengurangan limbah, dan desain kantor yang ramah lingkungan, tidak hanya berdampak positif bagi lingkungan, tetapi juga terhadap kesejahteraan dan kinerja karyawan. Menurut penelitian oleh Kim et al. (2018), *Green Work Environment* dapat meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi karyawan, yang pada gilirannya berkontribusi pada produktivitas yang lebih tinggi. Choi & Lee (2020) menemukan bahwa perusahaan yang mengimplementasikan kebijakan ramah lingkungan, seperti

menggunakan peralatan hemat energi dan menyediakan ruang hijau di area kerja, tidak hanya meningkatkan rasa tanggung jawab sosial karyawan tetapi juga meningkatkan kolaborasi dan efisiensi kerja. Hal ini terbukti dari peningkatan output karyawan dalam tim yang bekerja di lingkungan tersebut dibandingkan dengan tim yang bekerja di lingkungan konvensional.,

Dalam penelitian ini, *Green Work Environment* telah terbukti memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap produktivitas karyawan. Oleh karena itu, Kantor Perwakilan BI Solo apabila ingin meningkatkan produktivitas karyawannya dapat mempertimbangkan untuk menciptakan dan memelihara lingkungan kerja yang ramah lingkungan.

4.4.2. Pengaruh *Green workplace environment* terhadap *employee wellbeing*

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua dalam penelitian ini, *Green workplace environment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee wellbeing*. *Green workplace environment* memberikan pengaruh positif terhadap kesejahteraan fisik, psikologis, sosial, emosional, ekonomi dan spiritual dengan menyediakan udara yang lebih bersih, mengurangi polusi, menciptakan suasana kerja yang lebih nyaman dan bermakna. Teori Self-Determination Theory (SDT) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang mendukung kebutuhan dasar manusia (kompetensi, keterhubungan, dan otonomi) dapat meningkatkan kesejahteraan pegawai. Akses ke ruang hijau, ruangan kantor dengan pencahayaan alami dan sirkulasi udara yang memadai sehingga nyaman juga keberadaan ruang diskusi outdoor yang nyaman dengan udara yang fresh, dan pohon-pohon serta tanaman di sekeliling gedung berkontribusi dalam menurunkan stres, menjaga kesehatan fisik, memperkuat

keakraban dengan semua pegawai, menstabilkan emosi dalam menghadapi pekerjaan yang sulit, menjadikan lebih bersyukur dengan kondisi keuangan saat ini *Sustainability programs* yang diterapkan oleh Kantor Perwakilan Bank Indonesia Solo berupa kegiatan ramah lingkungan (hemat energi, pengurangan sampah plastik dan penghematan penggunaan kertas) membuat pegawai merasa lebih dihargai dan memiliki keterikatan emosional yang lebih kuat terhadap perusahaan.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa penerapan *Green Work Environment (GWE)* dapat meningkatkan *Employee Wellbeing*.. Penelitian oleh Trisnawati (2022) mengungkap bahwa kesadaran lingkungan dan pengetahuan lingkungan dapat mempengaruhi perilaku hijau karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan kesejahteraan kerja karyawan.. Selanjutnya, penelitian oleh Ali et al. (2023) menyoroti bahwa praktik *Green Human Resource Management*, seperti rekrutmen hijau, pelatihan hijau, dan keterlibatan karyawan dalam kegiatan hijau, berpengaruh positif terhadap perilaku hijau karyawan. Praktik-praktik ini tidak hanya meningkatkan kinerja lingkungan tetapi juga meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Selain itu, penelitian oleh Kania (2024) menunjukkan bahwa *Green Human Resource Management* dapat mempengaruhi perilaku hijau karyawan melalui keterlibatan kerja. Keterlibatan kerja yang tinggi berkontribusi pada peningkatan kesejahteraan karyawan dan mendukung tujuan keberlanjutan organisasi. Penelitian oleh Erdhwarni (2024) menyoroti bahwa *Green Human Resource Management* dan inovasi hijau berperan penting dalam meningkatkan kinerja lingkungan. Perilaku kewarganegaraan organisasi untuk lingkungan berfungsi sebagai variabel intervening yang memperkuat hubungan antara praktik hijau dan kinerja lingkungan, yang pada

akhirnya meningkatkan kesejahteraan karyawan. Secara keseluruhan, penelitian-penelitian tersebut menekankan bahwa penerapan *Green Work Environment* tidak hanya meningkatkan kinerja lingkungan organisasi tetapi juga secara signifikan meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Lee et al. (2021) dalam studi mereka juga menyimpulkan bahwa *Green Work Environment* memberikan dampak langsung terhadap kesejahteraan psikologis karyawan. Mereka menemukan bahwa karyawan yang bekerja di ruang yang memperhatikan aspek lingkungan cenderung memiliki tingkat kreativitas yang lebih tinggi dan mampu mengelola stres dengan lebih baik.

4.4.3. Pengaruh Employee wellbeing terhadap employee productivity.

Hasil penelitian ini menemukan bahwa *Employee Wellbeing* berpengaruh terhadap *Employee Productivity*. Pegawai dengan kesejahteraan yang baik lebih secara fisik, psikologis, sosial, emosional, ekonomi dan spiritual akan dapat menyelesaikan tugas sesuai deskripsi pekerjaan dan persyaratan kinerja formal, tidak mengabaikan aspek pekerjaan yang utama, mempunyai ide-ide inovatif dan menerapkannya untuk perbaikan di lingkungan kerja dan dapat mencari solusi terbaik atas permasalahan di tempat kerja..

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kesejahteraan karyawan (*employee wellbeing*) memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Studi oleh Yuliana dan Sari (2023) mengungkapkan bahwa *employee wellbeing* berpengaruh terhadap *employee productivity*. Perusahaan yang peduli terhadap kesejahteraan karyawan cenderung memiliki karyawan yang lebih puas, termotivasi, dan produktif. Temuan penelitian dari Sembiring dan Siahaan (2024) juga membuktikan *employee*

wellbeing berpengaruh terhadap *employee productivity*.. Selain itu, Stavrou et al. (2021) bahwa kesejahteraan pegawai dapat menjadi sumber daya yang mengurangi dampak negatif dari beban kerja yang tinggi, sehingga pegawai tetap dapat bekerja secara efektif dan produktif. Secara keseluruhan, penelitian-penelitian tersebut menekankan bahwa peningkatan kesejahteraan karyawan dapat meningkatkan produktivitas kerja.



BAB V

PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Secara lebih rinci, simpulan penelitian adalah sebagai berikut :

1. *Green workplace environment* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *employee productivity* pada pegawai Kantor Perwakilan Bank Indonesia Solo. Tempat kerja dan lingkungan kerja yang ramah lingkungan yang diterapkan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Solo terbukti mampu meningkatkan produktivitas para pegawainya.
2. *Green workplace environment* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *employee wellbeing* pada pegawai Kantor Perwakilan Bank Indonesia Solo. Tempat kerja dan lingkungan kerja yang ramah lingkungan yang diterapkan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Solo terbukti mampu meningkatkan kesejahteraan fisik, psikologis, sosial, emosional, ekonomi dan spiritual para pegawainya.
3. *Employee wellbeing* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *employee productivity* pada pegawai Kantor Perwakilan Bank Indonesia Solo. Pegawai dengan tingkat kesejahteraan yang tinggi terbukti lebih produktif, mampu menyelesaikan tugas dan mencapai hasil yang diinginkan dalam periode waktu yang ditetapkan dengan memaksimalkan sumber daya yang ada.

4.2 Saran

Berikut adalah beberapa saran berdasarkan hasil penelitian:

1. *Employee wellbeing* merupakan faktor yang paling dominan dalam meningkatkan *employee productivity*. Untuk meningkatkan *employee productivity* melalui pendekatan *employee wellbeing*, perusahaan dapat mengoptimalkan upaya-upaya meminimalkan stress atau tekanan yang dirasakan pegawai dalam menjalankan pekerjaannya, dan mengoptimalkan juga upaya-upaya mengelola emosi ketika menghadapi pekerjaan yang sulit. Hal ini dapat dilakukan melalui kegiatan-kegiatan seperti praktek *mindfulness*, menjadwalkan kegiatan olah raga atau rekreasi bersama yang bisa diikuti oleh semua pegawai, atau menjadwalkan kegiatan rutin bulanan dengan mengundang tokoh agama atau psikolog sebagai nara sumber.
2. Peningkatan *employee productivity* juga dapat dilakukan melalui penguatan implementasi *Green Workplace Environment*. Dalam hal ini Bank Indonesia Kantor Perwakilan Solo bisa lebih mengoptimalkan *design* tempat kerja yang ramah lingkungan baik *indoors* maupun *outdoors*. Hal ini dapat dilakukan melalui inisiatif seperti *Greenery* yaitu memadukan suasana alam (tanaman atau bunga) dengan perabotan kantor atau bahan bangunan yang terbuat dari kayu, bambu, rotan dan lain-lain untuk menghadirkan suasana rileks yang diharapkan dapat membuat pegawai bekerja lebih produktif .

4.3 Keterbatasan Penelitian dan Agenda Penelitian Mendatang

5.3.1. Keterbatasan Penelitian

1. Ukuran Sampel yang Terbatas. Penelitian ini hanya dilakukan pada 54 pegawai tetap di Kantor Perwakilan Bank Indonesia Solo, sehingga hasil penelitian mungkin belum dapat digeneralisasikan untuk institusi lain atau perusahaan dengan karakteristik berbeda.
2. Keterbatasan Variabel. Studi ini hanya meneliti hubungan antara *green workplace environment*, *employee wellbeing*, dan *employee productivity*, tanpa mempertimbangkan variabel lain yang mungkin berpengaruh, seperti kepuasan kerja, budaya organisasi, atau gaya kepemimpinan.
3. Pendekatan Metodologi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang mengandalkan kuesioner sebagai alat pengumpulan data, sehingga tidak menggali lebih dalam persepsi atau pengalaman subjektif pegawai melalui pendekatan kualitatif.
4. Batasan Kontekstual. Faktor lingkungan kerja hijau dapat memiliki dampak yang berbeda di industri atau sektor lainnya, sehingga hasil penelitian ini mungkin tidak sepenuhnya berlaku di lingkungan kerja yang memiliki struktur organisasi atau kebijakan berbeda.

5.3.2. Agenda Penelitian Mendatang

1. Perluasan Sampel dan Lokasi Penelitian. Penelitian lanjutan dapat dilakukan dengan jumlah sampel yang lebih besar atau melibatkan

kantor perwakilan Bank Indonesia di daerah lain untuk melihat apakah hasil yang sama dapat ditemukan dalam konteks yang lebih luas.

2. Penambahan Variabel Baru. Menambahkan variabel lain seperti kepuasan kerja, keterlibatan pegawai, budaya organisasi, atau gaya kepemimpinan untuk melihat bagaimana faktor-faktor tersebut memoderasi atau memediasi hubungan antara *green workplace environment*, *employee wellbeing*, dan *employee productivity*.
3. Penambahan indikator-indikator variabel dengan pendekatan *green* yang lebih spesifik dan terukur untuk memperkaya penelitian selanjutnya. Misal, penelitian selanjutnya dapat menggunakan indikator *Employee Green Well-Being* yang telah digunakan dalam penelitian terdahulu oleh Bettayeb dan Al-Hawari (2024).
4. Pendekatan Metodologi Campuran. Menggunakan metode mixed-method dengan kombinasi kuantitatif dan kualitatif, seperti wawancara atau studi kasus, untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam mengenai persepsi dan pengalaman pegawai terhadap lingkungan kerja hijau.
5. Studi Jangka Panjang (*Longitudinal Study*). Melakukan penelitian dengan desain longitudinal untuk melihat dampak jangka panjang dari penerapan *green workplace environment* terhadap *employee wellbeing* dan produktivitas pegawai seiring waktu.

Dengan mempertimbangkan keterbatasan dan mengusulkan agenda penelitian mendatang, diharapkan studi selanjutnya dapat memberikan wawasan yang lebih komprehensif mengenai hubungan antara lingkungan kerja hijau, kesejahteraan pegawai, dan produktivitas.



DAFTAR PUSTAKA

- Ahmed, R., & Sani, M. (2023). *Sustainable Workplaces: A Guide to Green Building and Energy Efficiency*. GreenTech Publishing.
- Ali, H., Saputra, F., & Mahaputra, M. R. (2023). Green Human Resource: A New Perspective Green Recruitment, Employee Workplace Green Behavior, and Green Training. *Greenation International Journal of Law, Social Science, and Technology*, 1(1), 1–14.
- Bettayeb, H., & Al-Hawari, M. (2024). The impact of green corporate social responsibility on employee green well-being and creativity. *International Review of Management and Marketing*, 14(4), 191-201.
- Cameron, D., Taylor, J., & Roberts, A. (2023). *Exploring the impact of employee wellbeing on organizational performance: A longitudinal study*. *International Journal of Human Resource Management*, 34(1), 45-62.
- Chandrasekar, K. (2011). *Workplace environment and its impact on organizational performance*. *International Journal of Enterprise Computing and Business Management*, 5(10), 125-136
- Choi, H., & Lee, M. (2020). "Green Work Environment and Employee Performance: The Moderating Role of Environmental Awareness." *Sustainability*, 12(4), 1156-1170.
- Choi, J., Kim, H., & Lee, S. (2022). *Employee wellbeing and its impact on productivity: A study of workplace satisfaction and mental health*. *Journal of Organizational Behavior*, 45(3), 567-583.
- Erdhwarni, A. R. (2024). Peran Green Human Resource Management dan Green Innovation terhadap Environmental Performance dengan Organizational Citizenship Behaviour for Environment sebagai Variabel Intervening pada PT. Sumber Mina Bahari. Universitas Islam Sultan Agung.
- Ghozali, I., & Kusumadewi, K. A. (2023). *Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 4.0 Untuk Penelitian Empiris (Edisi 1)*. Yoga Pratama
- Ghozali, I., & Latan., H. (2015). *Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 untuk Penelitian Empiris (2nd ed.)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Gomez, L., & Ramirez, P. (2022). *Sustainable Waste Management in the Workplace: Best Practices and Benefits*. *Journal of Environmental Management*, 18(3), 55-72.
- Hair, F., J., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2021). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. SAGE Publications.
- Hernandez, J., & Lopez, M. (2023). *The Psychological Impact of Green Workplaces on Employee Well-being*. *Journal of Occupational Health Psychology*, 32(1), 12-29.
- Jones, K., & Brown, R. (2022). *Energy Efficiency in the Modern Office: A Review of Green Workplace Practices*. *Sustainable Workspaces Journal*, 5(2), 45-63.
- Kania, D. (2024). *Green Human Resource Management and Green Behavior: Mediating Work Engagement*. *International Journal of Applied Finance and Business Studies*, 12(1).
- Kim, Y., Kim, S., & Lee, C. (2018). "The Impact of Green Office Environments on Employee Well-Being and Productivity." *Journal of Environmental Psychology*, 56, 1-10.
- Lee & Guerin (2009). *Indoor Environmental Quality Related to Occupant Satisfaction and Performance in LEED-certified Building*. *Indoor and Built Environment*, 18(4), 293-300.
- Lee, J., Lee, S., & Park, D. (2021). "Exploring the Link between Green Work Environments and Employee Creativity: The Role of Psychological Well-Being." *Journal of Business Research*, 121, 234-245.
- Nguyen, D., Tran, H., & Le, T. (2023). *Green Workplace and Mental Health: A Case Study on Corporate Offices*. *Asian Journal of Green Building*, 10(4), 67-89.
- O'Connor, P., & Williams, S. (2022). *The Impact of Sustainable Office Environments on Productivity*. *Environmental Design Review*, 14(3), 23-41.
- Patel, V., & Thomas, R. (2023). *Designing for Wellness: How Green Spaces in Offices Enhance Mental Well-being*. *Journal of Design Psychology*, 6(1), 33-49.
- Santoso. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Pengembangan Hipotesis Dan Pengujiannya Menggunakan SmartPLS*. edited by Giovanny. Yogyakarta: Andi Publisher.
- Sembiring, R., & Siahaan, R. (2024). *Pengaruh Flexible Working Arrangement dan Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan dengan Work-Life Balance sebagai Variabel Intervening*. *Ekonomi dan Bisnis*, 29(3), 123-135.
- Smith, A., Gomez, L., & Patel, S. (2021). *The Role of Air Quality in Green Office Environments*. *Indoor Environmental Research Journal*, 8(2), 22-37.
- Smith, R., Johnson, L., & Brown, T. (2023). *The role of employee wellbeing in enhancing workplace performance: A multi-dimensional approach*. *Journal of Occupational Health Psychology*, 28(2), 123-140.
- Stavrou, E. T., Weibel, A., & Nikolaou, I. (2021). *Factors Influencing Employees' Subjective Wellbeing and Job Performance During the COVID-19 Global Pandemic: The Perspective of Social Cognitive Career Theory*. *Frontiers in Psychology*, 12, 577028.

- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif* (Cetakan ke 3, tahun 2022). Bandung: Alfabeta.
- Trisnawati. (2022). Pengaruh *Environmental Awareness dan Environmental Knowledge* terhadap *Employee Green Behavior* yang Dimediasi oleh *Employee Wellbeing* (Survey pada UKM Batik Warna Alam di Paguyuban Kebon Indah Klaten, Jawa Tengah). Universitas Islam Indonesia.
- Yuliana, E., & Sari, D. (2023). *The Influence of Workplace Well-Being on Employee Performance: The Mediating Role of Job Satisfaction*. *International Journal of Social Science Research*, 4(1), 45–58.

